

調 查 報 告

壹、案由：根據勞動部職業災害失能勞工就業關懷調查統計¹指出，職業災害失能勞工目前有工作者占66%，平均歷經12.2個月後恢復工作。目前尚有33.9%的失能勞工沒有工作，扣除退休、無法工作、不須工作者之外，有26.4%有參加職業訓練的意願。按100年至110年，各年職業災害勞工件數（合計已參加勞保及未參加勞保）介於3,583至2,680件，而勞動部職業安全衛生署職業災害保護統計資料指出，領有職業訓練生活津貼自100年迄110年，除108、110年未有補助件數，其餘各年介於1至6件。而職安署補助設置的24處²職能復健單位，每年服務600個案量，不及每年職業災害失能勞工數之兩成，且查各機構重點工作在工作能力評估與強化、職業評量、心理輔導與社會適應或兼有職務再設計，針對已經無法回原職場，但需要職業訓練的職業災害勞工，是否有適切服務方案？與勞動部勞動力發展署的職業訓練、職訓津貼制度，如何銜接？職安署、勞發署如何分工合作，促成職業傷害勞工持續工作等，均有深入調查之必要案。

貳、調查意見：

國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)第121號公約規範：各國應採取有效措施，預防工業意外事故與職業疾病；為失能者提供重建服務，協助其返回原職場，如難以達成，則應視其體能與能力尋找最

¹ 110年6月勞動部職業災害失能勞工就業關懷調查統計。

² 111年為25家，至112年已增至為31家。

適合之有酬工作；及採取有效措施，為失能者分配最適合之工作。

聯合國身心障礙者權利公約（Convention on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD）第27條規範：締約國應採取適當步驟，促進工作權之實現，包括於就業期間發生障礙事實者，促進身心障礙者（失能）之職業與專業重建，提出保留工作和重返職場方案。

我國遵循聯合國及其附隨組織對全體國民以及國際勞工組織對職災勞工工作權保障，透過立法，保障職災勞工保留工作與重返職場之工作權利，讓職災勞工重返職場可以減少國家與個人因為職業災害所帶來的損失³。

我國職業災害勞工職業重建制度，「職業災害勞工保護法」（下稱職保法）於民國（下同）90年10月31日制定公布，並自91年4月28日施行。為加強職業災害勞工之重建，該法第10條第1項明定補助辦理相關事項之規定，事業單位、職業訓練機構及相關團體辦理「職業災害勞工之職業重建」，得向勞動部勞工保險局（組改後為勞動部職業安全衛生署）申請補助；補助條件、標準與申請程序及核發辦法，由中央主管機關定之。行政院勞工委員會（下稱勞委會，103年2月17日改制升格為勞動部）於93年10月20日訂定發布職業災害勞工職業重建補助辦法，自發布日施行。該辦法第3條訂有「職業災害勞工職業重建」服務內容，包括：心理輔導及社會適應；工作能力評估及強化；職務再設計；職業輔導評量；職業訓練；就業服務、追蹤及輔導再就業。上開服務項目之訂定，為我國職災勞工職能復健服務之重要基礎⁴。

³ 陳貞夙、祁珊，〈樂說頭條-我國職災勞工重返職場服務現況與展望〉，台灣勞工季刊第67期，110年9月。

⁴ 陳貞夙、祁珊，〈樂說頭條-我國職災勞工重返職場服務現況與展望〉，台灣勞工季刊第67期，110年9月。

嗣為連結職災預防與重建業務，整合勞保之職災保險與職保法，職災保險自勞保條例抽離⁵，職保法整合後落日，「勞工職業災害保險及保護法」(下稱災保法)於110年4月30日制定公布，施行日期由行政院定之，並自111年5月1日施行，建構包含職災預防、重建及補償之保障專法⁶。災保法第64條規定，主管機關應規劃整合相關資源，依職業災害勞工之需求，提供適切之包含醫療復健、社會復健、職能復健、職業重建在內之重建服務事項；其中職能復健包含：透過職能評估、強化訓練及復工協助等，協助職業災害勞工提升工作能力恢復原工作；職業重建則包含：提供職業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設計、創業輔導、促進就業措施及其他職業重建服務，協助職業災害勞工重返職場。

勞動部110年「職業災害失能勞工就業關懷調查」指出，職業災害失能勞工有工作者占66.1%，平均歷經12.2個月後恢復工作。33.9%之失能勞工沒有工作，26.4%有意願參加職業訓練。111年勞動部補助25家職能重建單位，每年服務600位職災勞工⁷，提供職災勞工工作能力強化、心理輔導及社會適應、職務再設計、職業輔導評量等服務，協助其儘早原職場復工或再就業，卻不及每年職災失能勞工之兩成。為瞭解我國針對需要職能復健與職業重建之職業災害勞工，是否依其需求提供適切服務？相關機關如何分工合作以促成職災勞工持續工作、重返職場？爰立案調查。

案經本院函請勞動部就有關事項提出說明，嗣因部分案情猶待釐清，函請該部再補充說明，併附佐證資料

⁵ 依勞動部第2次函復，勞工保險職災失能給付係依勞工保險條例之規定辦理；職災保險失能給付係依勞工職業災害保險及保護法(災保法)之規定辦理。

⁶ 職安署「111年度勞工職業災害保險及保護法-職災預防及重建相關說明」。

⁷ 職安署「111年度勞工職業災害保險及保護法-職災預防及重建相關說明」。

到院⁸。本案並於112年3月22日赴彰化市政府及彰化基督教醫療財團法人彰化基督教醫院(下稱彰化基督教醫院、彰基)、於同年4月7日赴桃園市政府及長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院(下稱林口長庚紀念醫院、林口長庚)，與勞動部及各該地方政府針對職災失能勞工之職業重建情形之執行現況；與各該地方政府職災勞工專業服務人員⁹(下稱FAP、專業服務人員、職業災害勞工個案管理員、個管員)瞭解職災勞工個案管理服務、通報與轉介情形之實際運作情形；並與各該醫院針對提供職災勞工職能復健服務、工作環境改善等需求評估、合理調整或職務再設計方法之建議，遭遇困難之處，辦理簡報及進行交流座談。

又，本案於112年4月12日及20日分2場次進行諮詢暨座談：前國立臺灣師範大學復健諮商研究所邱教授、高雄長庚紀念醫院復健科職能治療組張組長、臺灣勞工陣線孫秘書長、台灣職業安全健康連線鄭主任、全國產業總工會李主任、新北市政府勞工局職災勞工個案主動服務計畫(新北市政府勞工局身障就業輔導科)胡專門委員及黃職災專業服務人員、天主教新事社會服務中心李專員、財團法人桃園市私立脊髓損傷潛能發展中心林主任、台灣總工會張秘書長、社團法人中華民國工作傷害受害人協會賀專員。

嗣本案於112年6月21日詢問勞動部李俊俤政務次長、該部職業安全衛生署(下稱職安署)林毓堂副署長、林秋妙組長、勞動力發展署(下稱勞發署)施淑惠組長、勞工

⁸ 勞動部111年12月21日勞職授字第1110207257號、勞動部112年3月15日勞職授字第1120201502號函。

⁹ 我國職災勞工重返職場服務以個案管理模式提供，勞委會(103年2月17日改制升格為勞動部)自97年8月起，開辦「職業災害勞工個案主動服務計畫」，輔導各縣市政府結合在地資源網絡，發展「職業災害勞工個案管理員制度」(Family Assistant Program, FAP)。災保法110年立法，該法第65條將個案管理模式及各地方政府職災勞工專業服務人員法制化。FAP又稱個案管理員、個管員、專業服務人員。

保險局(下稱勞保局)紀淑吟專門委員暨相關業務主管人員，並經該部就詢問事項補充說明資料到院。已調查竣事，茲臚列調查意見如下：

- 一、職保法於90年10月31日制定公布並自91年4月28日施行，勞委會(103年2月17日改制升格為勞動部)訂定補助醫院職能重建單位辦理「工作能力評估及強化」職能復健服務對象之嚴格收案標準，以「有明確(2個月)重返原職場從事原工作或其他職務之需求者」為限。經查，106至111年職安署每年補助醫院提供350至432位職災勞工「工作能力評估及強化」服務，雖復工率逾八成，但並不代表我國職災勞工整體之重返職場情形，且上述服務人數僅占每年職災失能勞工人數之兩成，服務量不足。研究¹⁰指出，因業績考量，難免會篩選個案，避免了重度職災個案，傷勢較嚴重之迫切需求個案反而容易遭排除於該項服務之外。且查，職災勞工平均逾6個月才轉介至職能復健單位，導致職能復健能力提升強度較緩慢、可進展空間有限。災保法自111年5月1日施行，收案標準改為「職災或疑似職災勞工即可收案」並自急性期篩檢追蹤、評估、擬定復工計畫，惟實施期間迄111年底僅8個月，尚難推估其成效，勞動部允應確實檢討改善，避免「漏接」職災個案。

- (一)職保法於90年10月31日制定公布並自91年4月28日施行。該法第1條：「為保障職業災害勞工之權益，加強職業災害之預防，促進就業安全及經濟發展，爰制定本法。」該法第10條第1項：「為加強職業災害預防及職業災害勞工之重建，事業單位、職業訓練機構及相關團體辦理下列事項，得向勞工保險局

¹⁰ 陳由娣(2017)。職業災害勞工的職業重建與復工之研究。(國立臺灣師範大學復健諮商研究所碩士論文，指導教授：邱滿艷博士)。

申請補助：……六、職業災害勞工之職業重建。……。」

(二)勞委會(103年2月17日改制升格為勞動部)依職保法第10條第2項，於93年10月20日訂定發布職業災害勞工職業重建補助辦法。該辦法第6條、第7條：「工作能力評估及強化，指為協助職業災害勞工復工，提供工作分析及功能性體能測驗，並進行增進其生心理功能之治療、復健及訓練。」、「申請辦理前條工作之單位，應依職業災害勞工工作能力之恢復狀況，擬訂復工計畫，協助其復工。」依勞動部說明¹¹，該補助於每年上、下半年(2月及7月)各受理申請1次，由各申請單位依其申請辦理項目，提具計畫書載明計畫摘要、計畫目標及辦理方法等申請補助，復經審核及審議程序後，決定補助與否及核定補助金額。

(三)災保法於110年4月30日制定公布，自111年5月1日施行。依勞動部說明，該法第64條職業災害勞工重建服務推動重點為「職能復健服務法制化」(第64條第1項第3款)。災保法施行後，勞動部為提供穩定、高品質之職能復健服務，過往依職保法第10條，以被動受理計畫補助辦理之職業重建項目，改依災保法第66條規定，由該部公告認可之醫療院所辦理相關服務，以期於職災勞工醫療期能及早介入提供復工協助。茲彙整災保法施行前(職保法時期)、後，我國職業災害勞工「職能復健服務」提供體系，如下：

表1 我國職業災害勞工「職能復健服務」提供體系-職保法

事項	依據	內容	補助單位/申請條件
工作能力評	職保法第	<u>工作能力評估及</u>	申請辦理之單位，應

¹¹ 依勞動部第1次函復。

估及強化	10 條 第 1 項第6款、職業災害勞工職業重建補助辦法第6、7條	<u>強化</u> ，指為協助職業災害勞工 <u>復工</u> ，提供 <u>工作分析及功能性體能測驗</u> ，並進行 <u>增進其生理心理功能之治療、復健及訓練</u> 。 申請辦理前條工作之單位，應依職業災害勞工工作能力之恢復狀況，擬訂 <u>復工計畫</u> ，協助其 <u>復工</u> 。	符合下列條件： 1. 依法設立之 <u>事業單位、機構、學校及相關團體</u> 。 2. 置職能治療師或物理治療師1人以上。 3. 個案管理每月服務量，每40人置個案管理員1人，不足40人以40人計。
------	-----------------------------------	---	---

資料來源：職保法、職業災害勞工職業重建補助辦法，本院彙整

表2 我國職業災害勞工「職能復健服務」提供體系-災保法

事項	依據	補助對象
• 復工計畫 • 工作分析 • 功能性能力評估 • 生理心理功能之強化訓練 • 職業災害勞工輔助設施、器具、設備、機具與工作環境改善等需求評估，及<u>合理調整或職務再設計</u>方法之建議 • 個案管理及復工追蹤	災保法第66條 職業災害勞工職能復健專業機構認可管理及補助辦法第 <u>13條</u>	<u>認可職能復健專業機構</u> ，指辦理職業災害勞工工作分析、功能性能力評估、增進或恢復其生理心理功能之強化訓練等職能復健服務之 <u>醫療機構</u> ，並 <u>經中央主管機關認可</u> 者。(該辦法第2條)

資料來源：災保法、職業災害勞工職能復健專業機構認可管理及補助辦法，本院彙整

(四)本院諮詢專家學者指出，職災事件對勞工造成肢體力量、關節活動、精細動作之傷害，且有較高風險發生憂鬱症或創傷後壓力症候群，但未即時就醫：

- 1、在案例中，新竹臺大分院環境及職業醫學部醫師¹²說明，職業醫學科醫師協助進行職業相關創傷

¹² 相關資料由本案諮詢學者邱教授提供。

後壓力症候群之評估，發現職災事件對病人肢體造成嚴重且無法回復之傷害，工作能力評估顯示其肢體力量、關節活動、精細動作均有明顯障礙，精細動作能力甚至不到一般人百分之一，致使病人於職災後6個月仍無法復工，在家亦難以從事家務。其身心症狀於職災後6個月內陸續出現，罹患創傷後壓力症候群。

2、醫師說明，許多勞工於職災發生後有較高風險發生憂鬱症或創傷後壓力症候群，不僅嚴重影響生活，亦使復工過程更加困難，甚因此與雇主有勞資糾紛。

3、此時，職災勞工需至職業醫學科門診就診，評估轉介精神科確定診斷與接受治療，並由職業醫學科評估是否與職災相關，協助職災勞工申請相關給付。職醫科醫療團隊協助病人開立職業病評估報告書及診斷書，以利病人向勞保局申請職業病相關醫療與傷病給付，並協助病人向勞保局申請肢體障礙之失能給付。但許多勞工並未即時就醫尋求協助。

(五)就需求面觀之，我國111年職業災害勞工通報進案36,445件次、32,720人；因發生職業災害而取得身心障礙證明之勞工計1,537人，按等級區分，分別為：極重度144人(9.4%)，重度191人(12.4%)、中度426人(27.7%)、輕度776人(50.5%)；達勞工職業災害保險失能給付標準之勞工計1,839人，按等級區分，分別為：重(1-5級)133人、中(6-10級)607人、輕(11-15級)1,099人：

1、我國109至111年勞工因發生職業災害而取得身心障礙證明之人數(按等級區分)，如下表：

表3 全國109至111年職災勞工取得身心障礙證明人數-按等級區分

單位：人、%

年	總計		極重度		重度		中度		輕度	
109	1,710	100%	166	9.7%	207	12.1%	495	28.9%	842	49.2%
110	1,673	100%	151	9.0%	199	11.9%	480	28.7%	843	50.4%
111	1,537	100%	144	9.4%	191	12.4%	426	27.7%	776	50.5%

資料來源：勞動部約詢書面說明

2、我國109至111年發生保險事故請領職災失能給付人數(按等級區分)，如下表：

表4 全國109至111年職災失能給付人數-按等級區分

單位：人、%

年	總計		失能 1-5 級		失能 6-10 級		失能 11-15 級	
109	2,190	100%	168	7.7%	694	31.7%	1,328	60.6%
110	2,064	100%	158	7.7%	658	31.9%	1,248	60.5%
111	1,839	100%	133	7.2%	607	33.0%	1,099	59.8%

資料來源：勞動部約詢書面說明

說明：本表含一次金及年金。本表包含交通事故給付職業災害，並以事故年度進行統計。

(六)惟查，勞動部訂定補助醫院職能重建單位辦理「工作能力評估及強化」職能復健服務對象之嚴格收案標準，以「有明確(2個月)重返原職場從事原工作或其他職務之需求者」為限，醫院收案條件嚴謹。**106至111年職安署每年補助醫院職能重建單位提供350至432位職災勞工「工作能力評估及強化」服務**，雖復工率逾八成，但上述服務人數**僅占每年職災失能勞工人數之兩成，服務量不足**：

- 1、據職安署說明¹³，為協助職災勞工復工(重返原職場)，舊法時期設定之**開案標準為有明確重返原職場從事原工作或其他職務之需求，尚未達復工或漸進式復工後之工作能力，與工作所需能力有明顯落差，且願意配合參與高強度工作強化訓練者。醫院端「工作能力評估及強化」設定嚴格開**

¹³ 本院訪查及座談時職安署說明，及勞動部約詢後補充資料。

案標準「勞工須在2個月內能回到原職場、原工作」方可開案，FAP轉介時亦會評估是否2個月內會回到原職場、原工作，故轉介數量少。

- 2、該署表示，「工作能力評估及強化」主要目的為協助職災勞工於醫療復健穩定返回工作崗位前，以原有工作能力為目標，透過工作能力評估及工作強化訓練等，改善及提升其工作相關能力，助勞工於返回原職場前一臂之力，順利復工，故其服務對象限於復工目標明確且已與雇主達成復工初步協議的職災勞工，以模擬其即將返回原職場之工作時間及工作強度進行訓練，故需其願意配合參與每週至少2次、每次2小時以上、持續4至8週不間斷之工作強化訓練。因此，為協助職災勞工復工(重返原職場)，舊法時期設定之開案標準為有明確重返原職場從事原工作或其他職務之需求，尚未達復工或漸進式復工後之工作能力，與工作所需能力有明顯落差，且願意配合參與高強度工作強化訓練者。排除失能程度輕者及嚴重者，故每年服務約600位職災勞工。
- 3、彰化基督教醫院亦指出，原由職業醫學科承接職業傷病防治中心為計畫型採購案及復健醫學部承接工作強化補助案，雖過往已有建置院內職災通報系統，職業傷病計畫型為年度採購案恐不穩定，可能造成服務中斷情形；而工作強化部分為補助案過往收案條件較為嚴謹，不易完成收案或個案因訓練時數過長，往往會中途放棄而無法完成訓練。¹⁴
- 4、106至111年職安署補助辦理職災勞工「工作能力

¹⁴ 彰化基督教醫院訪查簡報及書面資料。

評估及強化」之服務情形統計，復工率逾八成，如下表：

表5 106至111年職業災害勞工「工作能力評估及強化」服務情形統計
單位：家數、人、%

年度	服務單位數	工作能力評估及強化	
		服務人數	復工率
106	18	350	82.2
107	19	400	86.1
108	19	394	86.5
109	21	432	81.8
110	19	419	88.29
111上	14	189	87.77

資料來源：勞動部第2次函復

說明：職保法第10條補助計畫分為上、下半年申請，執行期間跨年度，111年度下半年補助計畫至勞動部112年3月函復時，尚未完全執行完竣，故未有統計數據。

(七)次查，過去職保法時期，希望開案後儘速讓勞工於2個月內返回職場，因業績考量，難免會篩選個案，避免了重度職災個案，傷勢較嚴重之迫切需求個案反而容易遭排除於「工作能力評估及強化」服務之外。為瞭解實情，本院向勞動部調取資料，惟該部未統計「工作能力評估及強化」整體服務人數(每年350至432位職災勞工)依失能程度區分之占比：

- 1、勞動部表示，職保法及職災勞工職業重建補助辦法補助辦理職災勞工「工作能力評估及強化服務」，各醫院工作強化中心提供職災勞工各項服務，並未限定為已審定為失能之職災勞工，故並未統計整體服務人數(每年350至432位職災勞工)依失能程度區分之占比。
- 2、研究¹⁵指出，雖然近年我國服務職災勞工之復工比率高於80%，優於國外的統計數字，但是這個結果並不代表我國職災勞工整體的重返職場情

¹⁵ 陳貞夙、祁珊，〈樂說頭條-我國職災勞工重返職場服務現況與展望〉，台灣勞工季刊第67期，110年9月。

形。我國職能復健服務對象以復工目標明確且已與雇主達成復工初步協議的職災勞工為主，並不包括與雇主有職災認定相關疑義以及嚴重職災造成明顯障礙的職災勞工。

3、本院諮詢專家學者指出：

- (1) 過去職保法時期「工作能力評估及強化」因係執行計畫，故職安署會相對要求醫院等單位讓個案儘速返回職場(達就業率70%)，故為儘早看到成效，希望開案後儘速讓勞工在2個月內返回職場，難免會篩選個案，避免了重度職災個案，因其醫療時間較長。
- (2) 職能復健單位不宜受限於主管機關要求「回原職場」比例，而選擇容易服務之個案，真正迫切需要(職能復健)反而無法獲得服務。也常遇有欲選擇輕度個案，但實際輕度者較不需服務致案量不足之現象。

4、研究¹⁶指出：「就職業災害勞工的個案，醫療體系所附設的工作強化中心，其運作模式從工作意願調查與評估、模擬、訓練到職災勞工的復工過程，模式雖完備，卻因業績考量而限定在特定障別或障礙程度，或能否回到原職場工作等，因此傷勢較嚴重之個案通常遭排除在外。」

- (八)依勞動部統計資料¹⁷，全國109年非屬終身無工作能力之職災失能者2,052人，截至112年4月計仍有712人(34.7%)未重返職場，其中失能程度高者(1-5級)計仍有15人(44.1%)未重返職場，恐未獲適切之職能復健服務。如下表：

¹⁶ 陳由娣(2017)。職業災害勞工的職業重建與復工之研究。(國立臺灣師範大學復健諮商研究所碩士論文，指導教授：邱滿艷博士)。

¹⁷ 勞動部約詢書面資料。

表6 109年罹災領取職災失能給付者復工情形

單位：人

失能等級	人數	重返原職場人數	再就業人數	未重返職場	
				人數	占比
1-5	34	17	2	15	44.1%
6-10	690	289	120	281	40.7%
11-15	1,328	610	302	416	31.3%
合計	2,052	916	424	712	34.7%

資料來源：勞動部

說明：本表失能給付為失能項目但非屬終身無工作能力之人數。

(九)再查，職保法時期「工作能力評估及強化」為計畫型採購案，宣導不足，職能復健服務相關資源能見度不高，職災勞工未能適時接觸職能復健單位提供服務訊息，延遲開案導致職能復健能力提升強度較緩慢、可進展空間有限：

- 1、依勞動部函復，過去職保法時期工作強化中心係以計畫方式逐年申請補助，非醫療機構之常設單位，致宣導不足，職能復健服務相關資源能見度不高，勞工未能適時接觸職能復健單位提供服務訊息。
- 2、職安署委由國立臺灣師範大學辦理「109年職災勞工職能復健服務輔導計畫」，針對職能復健服務單位服務之職災勞工進行分析，發現職災勞工在職災發生後平均222.09天轉介至職能復健服務單位，復工個案其職災發生日到返回職場平均為261.52天。職災勞工於職災發生平均逾6個月才轉介至職能復健服務單位，惟人體肌肉骨骼系統損傷組織復原平均需3個月，故合理之職能復健轉介時機應在職災發生後3至6個月內，倘過晚開始職能復健服務，恐影響職能復健對功能性工作能力促進之效益及復工時程。
- 3、本案諮詢專家學者指出，應早期介入，而不讓「勞

保黃牛」有機會去灌輸職災勞工扭曲、錯誤的價值觀，「勞保黃牛」會讓職災勞工誤認為要「拖越久領越多」，但政府應加強宣導並鼓勵職災勞工早點回職場，告知重回職場的重要性。

4、彰化基督教醫院指出：

- (1) 過往對醫院執行工作強化中心計畫鼓勵不足。106至108年人數分別為25、16、15位，雖達申請計畫之標準，但顯示，即使無疫情，件數也節節下降。
- (2) 以往政策規定對於執行工作強化人力與申請計畫剛好match(收支平衡)，有時甚至對我們而言要將人力空出來，拿到申請計畫的金額來執行計畫，均為一年一年的年度計畫，有時申請經費也不會完全通過審核，導致執行工作強化剛好收支平衡，未平衡時由醫院該單位吸收。
- (3) 延遲開案可能導致職災勞工在職能復健的能力提升強度較緩慢、可進展空間有限，接受職能復健前期需要花費較多進度在穩定其基本功能始能接受工作模擬操作。對於日後重返原職場的原職務需求較有挑戰性，甚至雖可重返職場、但無法回到原職務，需要再透過配工方式調整為負重層級較低的工作安排。
- (4) 我們常與個案分享，越早復工越好，越慢復工就越難復工，這是職醫科醫師既有的概念，鼓勵個案盡可能復工。至於嚴重個案，只要來到職醫科門診，則協助轉介FAP、就業服務、經濟、法律，甚至有合作義務律師到診間幫個案尋求協助，盡可能不漏接。
- (5) 對醫院而言，患者來到醫院經檢視其歷程、病史才發現，許多勞工不知受傷初始即需儘速復

健、職能治療，及至骨科醫師看完就1、2個月之後再回來復健，已有延遲，建議職安署加強宣導。

(十)災保法施行後，收案標準改為「職災或疑似職災勞工即可收案」，並自急性期篩檢追蹤，後續評估、擬定復工計畫：

- 1、新制收案標準：職災或疑似職災勞工即可收案。¹⁸
- 2、災保法自111年5月1日施行，鑑於實務上職災勞工能否順利重返職場或職業重建，取決於早期發現及早期介入，為解決轉介期程過長問題，透過提供職災勞工重建服務，包含早期篩檢、評估、轉介、追蹤及相關資源連結等整合式個案管理服務，以補助鼓勵職能復健專業機構於職災勞工急性醫療期早期介入提供服務，使職災勞工及早獲得重建資源，以利及早重返職場或再就業。
- 3、為能早期介入接觸職災勞工，災保法與相關法規規劃整體服務流程始於醫院之篩檢追蹤，由勞動部認可之職能復健專業機構針對機構內之職災勞工提供重建服務需求篩檢及災後重建或醫療進展追蹤，以期主動盤點及掌握機構內之職災勞工需求，並建立各院內急診、外科、內科、職醫部等之具體通報管道，由專人主動接觸機構內之職災勞工，透過需求篩檢，瞭解個案職災情況與其重建服務之需求。
- 4、醫療機構內專業服務人員早期介入、錄案篩檢及提供勞工專業評估，並依職災勞工生理、心理需求，提供診治、療養及後續復工建議，以達成全面性服務之目的；專業服務人員將待職災勞工醫

¹⁸ 本案訪查彰化縣及桃園市，勞動部「補助職災勞工職能復建服務新舊制度比較」資料。

療穩定後，適時提供社會復健、職能復健等相關服務。

- 5、職安署為辦理「職業災害勞工職能復健專業機構認可管理及補助辦法」，有關職災職能復健專責醫院之認可、補助及監督管理等事項，另訂有「勞動部辦理職業災害勞工職能復健專業機構之認可補助及監督管理作業要點」，針對服務流程及應填具之各項表單訂定標準作業模式，以確保各機構之服務流程有一致性規範。
- 6、職安署為確保該等機構依上開服務流程辦理，於「職業災害勞工職能復健專業機構認可管理及補助辦法」規定各機構年度應達成基本服務量，含協助職業災害勞工進行個案管理至少50件，及協助職業災害勞工生理心理強化訓練至少10件；機構欲達成年度服務量，需建立院內及院外之跨科別或跨單位合作機制，即整合及建立機構內通報及追蹤機制，並透過篩檢主動掌握機構內職業災害勞工需求。該辦法並規定各機構內均應配置有1位專職之治療師，透過跨科別職業傷病通報後，進行晤談，以提供職業災害勞工後續職能復健服務。

(十一)災保法自111年5月1日施行，勞動部於111年共辦理2梯次受理申請認可，第1梯次於當年8月31日截止受理，經審議後認可28家職災職能復健專責醫院，於全國14個縣市均有據點，認可期間為112年1月1日至114年12月31日。第2梯次公告於112年2月28日截止受理，經審議後認可3家職災職能復健專責醫院，服務範圍已擴及離島地區。截至112年7月，

經認可之職能復健專責醫院計**31家**¹⁹：

1、職安署表示，新制刪除過往工作強化中心須於2個月內回到原職場原工作才能收患者之限制，希望醫療端早期介入，將開案標準放寬，鼓勵醫院提供服務，職災勞工廣為進入此一服務體系。

2、依彰化基督教醫院說明：

- (1) 該院自過往承接職安署職業傷病防治中心計畫(職醫科自96年承接職業傷病防治中心計畫)及工作強化中心計畫，於99年設置院內門急診職災通報系統，追蹤疑似或職業傷病個案，並陸續與各臨床科別(單位)連結轉介機制，藉由各合作模式轉介及發掘疑似職業傷病個案。
- (2) 過往院內服務時，進入職能復健服務的個案需符合合理之職能復健轉介時機，考量傷病穩定性，故針對急性醫療期個案僅提供諮詢及個管服務，無直接介入。112年開始之認可制度鼓勵早期介入，補助篩檢及追蹤費用(C001、C002)。
- (3) 該院自112年1月1日至114年12月31日止通過認可職業傷病診治醫療機構及職業災害勞工職能復健專業機構。今(112)年度開始辦理職業傷病診治醫療機構及職業災害勞工職能復健專業機構，院內設有職業傷病診治整合服務中心，連結與各臨床科別職業傷病轉介之模式及流程，持續增進院內職災通報系統，維持與各科別合作模式。而職能復健端依據勞動部辦理職業災害勞工職能復健專業機構之認可補助及監督管理作業要點之流程圖，職醫科與復健科及

¹⁹ 依勞動部約詢後補充資料，另為考量職災勞工接受職能復健之近便性及服務之普及性，已再辦理112年第1梯次公告受理申請認可，以使有意願投入服務行列之醫院獲得認可，俾利提高服務量能，該次受理截止日期為112年8月31日。

心理諮商中心依個案需求共同合作。疑似職業傷病個案整合為進入院內會接受到職業傷病篩檢、診斷、認定、復健至復工等一站式服務。

(十二)綜上，職保法於90年10月31日制定公布並自91年4月28日施行，勞委會訂定補助醫院職能重建單位辦理「工作能力評估及強化」職能復健服務對象之嚴格收案標準，以「有明確(2個月)重返原職場從事原工作或其他職務之需求者」為限。經查，106至111年職安署每年補助醫院提供350至432位職災勞工「工作能力評估及強化」服務，雖復工率逾八成，但並不代表我國職災勞工整體之重返職場情形，且上述服務人數僅占每年職災失能勞工人數之兩成，服務量不足。研究指出，因業績考量，難免會篩選個案，避免了重度職災個案，傷勢較嚴重之迫切需求個案反而容易遭排除於該項服務之外。且查，職災勞工平均逾6個月才轉介至職能復健單位，導致職能復健能力提升強度較緩慢、可進展空間有限。災保法自111年5月1日施行，收案標準改為「職災或疑似職災勞工即可收案」並自急性期篩檢追蹤、評估、擬定復工計畫，惟實施期間迄111年底僅8個月，尚難推估其成效，勞動部允應確實檢討改善，避免「漏接」職災個案。

二、職保法明定應加強職業災害勞工之重建及辦理職災勞工之職務再設計。基於職業災害勞工職業重建事項與身心障礙者職業重建協助措施相同，以職務再設計為例，勞發署推動多年且相對完善之身心障礙者職業重建體系及布建完整之公立就業服務機構，當可提供職業災害勞工更具近便性以及完整之服務。勞動部於

災保法立法期間，曾研議由勞發署辦理職災勞工職業重建服務，惟囿於法源及經費來源不同，爰於災保法另定管道提供職災勞工職務再設計服務。職安署自93年補助職災勞工職務再設計，惟106至110年每年僅補助19至32位，力有未逮。而勞發署提供職災勞工職務再設計以身心障礙者、中高齡及高齡者為限，每年僅14人。該2署110年提供職災勞工職務再設計合計僅45件，占該年職災失能勞工2,064人之千分之21。勞動部以「身分別」區分服務內容，未「以人為本」作為施政核心考量，且未能發揮政府資源整合運用之綜效，輕忽職災者重建權益及職務再設計需求，允應檢討改進。

(一)職安署依職保法及職業災害勞工職業重建補助辦法，補助辦理職業災害勞工之職業重建，職業災害勞工之「職務再設計」為前開職業重建得受理申請補助項目之一。依該辦法第3條：「職業災害勞工職業重建包括下列各款事項：……三、職務再設計。……」同辦法第8條：「職務再設計，指協調改善工作環境或工作機具設備、調整職務內容、工作方法及條件或應用就業輔助器具等措施，協助職業災害勞工重返職場，提高工作效能。」職保法時期，職安署補助職業災害勞工「職務再設計」提供體系，如下：

表7 職安署補助職業災害勞工「職務再設計」提供體系-職保法

事項	依據	內容	補助單位/申請條件
職務再設計	職業災害勞工職業重建補助辦法第8條	協調改善工作環境或工作機具設備、調整職務內容、工作方法及條件或應用就業輔助器具等措施，協助職業災害勞工重返職場，提高工作效能。	1. 依法設立之 <u>事業單位、機構、學校及相關團體</u> 。 2. 置 <u>職務再設計或身心障礙者輔助器具服務</u> 工作經驗1年以上之大學校院社會工作、特殊教育、職

事項	依據	內容	補助單位/申請條件
			能治療、物理治療、醫學工程、人因工程、工業工程、工業設計、機械工程、資訊工程及電子工程等相關系所畢業者2人以上。

資料來源：職保法、職業災害勞工職業重建補助辦法，本院彙整

(二)職安署自93年補助職災勞工「職務再設計」，106至110年每年僅補助19至32人，力有未逮：

- 1、依勞動部說明，該項業務係被動接受相關單位申請補助，由該單位視其人員設置及工具配備等條件，提具計畫書申請補助。因106至110年每年職務再設計申請服務單位僅為6至8家，且配合工作能力評估及生心理強化訓練後，再依勞工需求提供職務再設計服務，故實際服務人數每年僅19至32人。
- 2、經查，提供「工作能力評估及強化」服務之醫院(如彰基及林口長庚)基於服務人力考量，多未申請職務再設計服務之補助。依勞動部說明，職業災害勞工職業重建補助辦法第8條第2項規定，申請補助辦理職務再設計之單位，除為依法設立之事業單位、機構、學校及相關團體外，並應置職務再設計或身心障礙者輔助器具服務工作經驗1年以上之大學校院社會工作、特殊教育、職能治療、物理治療、醫學工程、人因工程、工業工程、工業設計、機械工程、資訊工程及電子工程等相關系所畢業者2人以上，故如未具備該項人力，該單位將無法提具計畫提供該項服務及申請補助經費。106至110年申請單位如下表：

表8 106至110年職務再設計申請服務單位

單位	106 年	107 年	108 年	109 年	110 年
衛生福利部雙和醫院		✓	✓	✓	
汐止國泰綜合醫院				✓	✓
林口長庚紀念醫院	✓				
中山醫學大學附設醫院				✓	✓
成大附設醫院	✓	✓	✓	✓	✓
高雄長庚紀念醫院	✓	✓	✓	✓	✓
高雄榮民總醫院	✓	✓	✓	✓	✓
高雄市立小港醫院	✓	✓	✓		
高雄醫學院附設醫院				✓	✓
羅東博愛醫院	✓	✓	✓	✓	✓

資料來源：勞動部約詢書面資料

3、職安署補助「職務再設計」人數，僅占「工作能力評估及強化」服務人數之5.4%至7.4%，輕忽職災者重建權益及職務再設計需求。如下表：

表9 職安署106至111年補助職能重建單位服務情形統計

單位：家數、人、%

年度	工作能力評估及強化			職務再設計			
	服務單位數	服務人數	復工率	服務單位數	服務人數	重返職場率	
106	18	350	82.2	6	19	5.4%	100
107	19	400	86.1	6	26	6.5%	100
108	19	394	86.5	6	26	6.6%	100
109	21	432	81.8	8	32	7.4%	100
110	19	419	88.29	7	31	7.4%	100
111上	14	189	87.77	無資料	12	6.3%	100

資料來源：勞動部第2次函復

說明：職保法第10條補助計畫分為上、下半年申請，執行期間跨年度，111年度下半年補助計畫至勞動部112年3月函復時，尚未完全執行完竣，故未有統計數據。

4、輔助設施為職務再設計²⁰之一環，同期間職安署核定補助事業單位提供輔助設施(為職務再設計

²⁰ 職業災害勞工職業重建補助辦法第8條：「職務再設計，指協調改善工作環境或工作機具設備、調整職務內容、工作方法及條件或應用就業輔助器具等措施，協助職業災害勞工重返職場，提高工作效能。」

之一環)，106至108年無申請案件，101至111年共計5件：

- (1) 依職保法第20條、第27條²¹之規定，事業單位僱用職災勞工，而提供其從事工作必要之輔助設施者，得申請補助。職業災害勞工經醫療終止後，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施。
- (2) 職安署歷年依上開規定受理事業單位申請輔助設施補助，106至108年無申請案件，101至111年共計5件，補助情形如下：

表10 事業單位提供輔助設施申請補助情形統計

單位：件、新臺幣元			
年度	件數	申請補助項目	補助金額
101	1	電動升降台車	24,990
102	1	廁所改裝工程	24,885
105	1	廁所改裝	7,000
109	1	無障礙廁所	19,941
		個人辦公空間	42,500
		通道斜坡改裝	15,000
111	1	電動油壓升降機	187,950

資料來源：勞動部第1次函復

²¹ 職業災害勞工保護法第20條：「事業單位僱用職業災害勞工，而提供其從事工作必要之輔助設施者，得向勞工保險局申請補助。但已依身心障礙者保護法有關規定領取補助者，不在此限。」同法第27條：「職業災害勞工經醫療終止後，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施。」

(三)本院諮詢專家學者表示：

- 1、當局及服務機構似不瞭解「職務再設計」對職務勞工復工的重要性，非常重要。
- 2、建議每一個進入到「職能復健」的個案，能考量奉送「職務再設計」檢視的服務，若僱用單位願意，可一起配合，符合CRPD「合理調整」。
- 3、問題癥結在於職業重建，建議認真思考職災者之就業需求，不論有無障礙證明，尤其有些是潛在障礙者，或帶著職災後的人，其就業上的需求，一般公立就業服務機構之服務人員往往不易敏察並提供所需服務，故不容易就業。
- 4、職災者「職務再設計」，可借鏡勞發署「職務再設計」服務，不要一國兩制、兩個標準。

(四)勞發署為協助身心障礙者、中高齡及高齡者排除工作障礙，提升工作效能促進就業，推動職務再設計服務：

- 1、身心障礙者職務再設計服務係透由各地方政府勞工局(處)受理申請，中高齡及高齡者職務再設計服務則由勞發署所屬各分署之公立就業服務機構受理申請。運用面談、電話等對於申請案進行瞭解及提供諮詢服務，並透過職務再設計專家或專案單位專員實地至個案工作場域，依個案特性進行環境、工作及職務內容分析與人因工程評估等。
- 2、同時依據評估結果召開審查會，依其需要性、必要性、可行性及解決個案在職場上困難程度等核定補助項目，補助項目包含進行改善機具設備、改善職場工作環境、工作條件、提供就業所需之輔具及調整工作方法等措施，其中包含身心障礙者就業所需手語翻譯、聽打服務、視力協助或其

他與工作職務相關之職場人力協助。

- 3、勞發署每年編列預算補助身心障礙個人、身心障礙自營作業者、雇主、公私立職業訓練機構、政府委辦之職訓單位或居家就業服務單位進行職務再設計改善費用，改善費用每人每年補助最高新臺幣(下同)10萬元，協助改善後亦提供輔具檢測調整等追蹤輔導服務。

(五)勞發署提供職災勞工職務再設計以身心障礙者、中高齡及高齡者為限，每年僅14人：

- 1、職安署補助職災者職務再設計實際服務人數每年僅19至32人，詢據勞動部表示，勞發署亦有提供身心障礙者職務再設計服務，職災勞工如已取得身心障礙證明者，亦可透過上述職務再設計補助及專業諮詢輔導等措施，協助其順利就業，故並無重複申請職業災害勞工保護法補助之需要。
- 2、惟查，勞發署補助身心障礙、中高齡及高齡者職務再設計，其中具職災勞工身分者應為取得身心障礙證明者，惟勞工發生職業傷病，未必取得身心障礙證明，或其非中高齡及高齡者，未必能獲得勞發署就業服務法之職務再設計服務。
- 3、勞發署110年補助身心障礙者職務再設計2,443件、受益2,443人；中高齡及高齡者職務再設計435件、受益1,894人。反觀，勞發署依職安署提供之職災勞工名單與職務再設計名單比對，勞發署自101至111年(11年間)共服務職災勞工計158人，每年僅14人，如下表：

表11 勞發署101至111年服務職災勞工職務再設計分析

單位：人

項目	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	合計
職災勞工具身心障礙者身分	6	4	8	3	6	3	9	4	5	3	8	59
職災勞工具中高齡或高齡者身分	0	0	0	0	1	13	21	14	12	10	28	99
合計	6	4	8	3	7	16	30	18	17	13	36	158

資料來源：勞動部約詢後補充資料

(六)本院訪查時，彰化縣及桃園市政府均建議將職災勞工、身障、中高齡職務再設計整合為一個單位處理：

- 1、彰化縣政府：職務再設計(及輔助設施)涉及跨社政、勞政，具身障身分者在勞發署，希望中高齡、身障、職災勞工職務再設計(及輔助設施)，可整合為一個單位處理，以利地方政府執行時節省人力、申請資格審查及經費勾稽問題。
- 2、桃園市政府：災保法施行後，依災保法復健津貼、僱用獎助、輔助設施。輔助設施在勞發署本來就有身障、中高齡職務再設計，但職災勞工卻納入另一個地方，以職災勞工而言要做職務再設計有3個選擇，身分優先適用哪一種、有利，不一定會用職災勞工這塊，當中涉及勾稽與申請對象問題。三者應併在一起，怎麼會依照不同身分別去做處理。

(七)本院詢問時，勞動部表示研議由勞發署辦理職災勞工之職務再設計。惟嗣據勞動部約詢後補充資料，該部表示，囿於補助辦理相關業務之法源及經費來源不同，職災勞工已於職災職能復健專責機構進行職能復健，如有職務再設計需求，即可直接由該專業機構之復健科醫師或職能治療師接續提供評估服務，尚無需再轉向其他單位申請：

- 1、基於職業災害勞工職業重建事項與身心障礙者職業重建協助措施相同(如職務再設計、職業輔導評量、職業訓練、就業服務及促進就業措施等)，如分由不同單位辦理，相同措施適用不同規定，致有服務據點分布不均、服務方式不一及法規疊床架屋情事。如能予以整合運用，以勞發署推動多年且相對完善之身心障礙者職業重建體系及布建完整之公立就業服務機構，當可提供職業災害勞工更具近便性以及完整之職業重建服務。爰該部於災保法立法期間，曾研議由勞發署辦理職災勞工職業重建服務，包括職務再設計服務，惟囿於補助辦理相關業務之法源及經費來源不同(分為身障基金及職災保險基金)，爰於災保法另定管道提供職災勞工職務再設計服務。
 - 2、勞發署辦理之身心障礙者、中高齡者或高齡者職務再設計服務，係由事業單位或由身心障礙、中高齡或高齡勞工向地方政府或公立就業服務機構提出申請。
 - 3、職災勞工之雇主為協助勞工重返職場時，有輔助設施購置建議或職務再設計服務需求，得向職能復健專業機構提出協助評估之申請，並配合職災勞工重建服務流程辦理，至於職災勞工如具身心障礙、中高齡或高齡者等身分，亦可向地方政府或公立就業服務機構提出申請。
 - 4、實務上，職災勞工已於職災職能復健專責機構進行職能復健，如有職務再設計需求，即可直接由該專業機構之復健科醫師或職能治療師接續提供評估服務，尚無需再轉向其他單位申請。
- (八)據勞動部110年6月「職業災害失能勞工就業關懷調查」(樣本數2,000人)，職災失能勞工有工作者占

66.1%(1,367人)，沒有工作者占33.9%(633人)：

- 1、未工作之職災失能勞工(633人)，其主要原因以「行動不便、身體不適」占28.5%(180人)最高，其次是「退休」占17.9%，「仍在接受治療暫時無法工作」占16%再次之，餘為「已無法再工作」占10.5%，「工作技能減退」7.9%(50人)。依年齡分析，35至44歲之青壯職災失能勞工「工作技能減退」高達18.6%(15人)且平均已尋職日數為209.7日；45至54歲之中年職災失能勞工「行動不便、身體不適」高達37.2%(50人)且平均已尋職日數為149.6日。如下表：

表12 職業災害失能勞工未工作之主要原因(單選)

單位：人、%、日數

項目	樣本數	總計	行動不便、身體不適	退休	仍在接受治療暫時無法工作	已無法再工作	工作技能減退	受新冠肺炎疫情影响	正在找工作	平均已尋職日數(日)	暫時不想工作	勞資爭議中	已不需要工作	其他
110年6月	633	100.0	28.5	17.9	16.0	10.5	7.9	7.8	5.0	147.5	1.5	0.7	0.1	4.0
年齡														
15~24歲	19	100.0	26.0	-	24.9	-	-	22.1	6.1	30.0	5.6	-	-	15.1
25~34歲	79	100.0	27.2	-	14.4	1.1	11.1	16.4	12.2	99.2	4.2	-	-	13.6
35~44歲	82	100.0	18.1	-	15.5	11.6	18.6	15.7	7.7	209.7	4.7	1.2	-	6.9
45~54歲	133	100.0	37.2	-	26.6	2.5	8.8	7.5	10.0	149.6	1.4	2.8	0.7	2.6
55~64歲	222	100.0	32.6	17.2	15.5	16.9	6.7	5.8	1.8	110.1	0.4	-	-	3.1
65歲以上	98	100.0	20.4	54.4	7.3	12.3	2.7	2.0	0.8	365.0	-	-	-	-

資料來源：勞動部110年6月「職業災害失能勞工就業關懷調查」

- 2、職災失能勞工33.9%(633人)沒有工作，其中「11.1%(207人)曾返職場」但又離開。
- 3、而有工作之職災失能勞工(1,367人)未繼續在原工作場所工作(356人)之原因，以「受職災影響想轉換其他工作」占39.8%最高，「原雇主未能按職災後生理或心理狀況安置適當工作」占12.2%(43人)次之。

- 4、勞動部表示，職災勞工重返職場後又離開原職場之因素依職災勞工身體、心理及社會情境不同而有所差別，主要原因可歸類為職災勞工仍無法勝任工作要求、工作場所環境配置問題、時間層面（如無法配合輪班）、交通因素等，倘勞工之工作能力無法符合職務需求，或雇主未能彈性配合復工計畫，則可能導致復工後未能持續於原職場工作。
- 5、亟待勞動部提供包括職業輔導評量、心理輔導及社會適應、工作強化訓練、職務再設計等，協助配工困難之職災勞工經由生(心)理、社會功能之全人評估和訓練等，並召開復工會議，使雇主瞭解職災勞工復工相關需求，以協助勞工進行復工。

(九)災保法於110年4月30日制定公布，自111年5月1日施行，雖勞發署本有身障、中高齡「職務再設計」，但職災勞工「職務再設計」卻仍另由職安署補助「認可職能復健專業機構」辦理，並由雇主向地方政府申請補助「輔助設施」，截至112年5月底「輔助設施補助」仍為0件：

- 1、災保法第64條第1項第4款：「主管機關應規劃整合相關資源，並得運用保險人核定本保險相關資料，依職業災害勞工之需求，提供下列適切之重建服務事項：……四、職業重建：提供職業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設計、創業輔導、促進就業措施及其他職業重建服務，協助職業災害勞工重返職場。」
- 2、職業災害勞工職能復健專業機構認可管理及補助辦法第13條明定：「認可職能復健專業機構應辦理之事項如下：……五、職業災害勞工輔助設

施、器具、設備、機具與工作環境改善等需求評估，及合理調整或職務再設計方法之建議。……」。

- 3、災保法第67條：「為使職業災害勞工恢復原工作或安置於適當之工作，雇主應提供其從事工作必要之輔助設施，包括恢復、維持或強化就業能力之器具、工作環境、設備及機具之改善等。前項輔助設施，雇主得向直轄市、縣（市）主管機關申請補助。」
- 4、災保法施行後職安署補助職業災害勞工「職務再設計」提供體系，如表2。
- 5、依勞動部說明，認可職能復健專業機構之治療師於服務過程中，如發現職災勞工於重返職場前，雖已經過生理或心理之強化訓練，如仍需就業輔具之器具諮詢及建議，或針對職災勞工受傷部位提供個別化輔具，可就其專業直接提供服務，無需另行轉介至勞發署，避免勞工輾轉奔波，達到「一條龍服務」之目的。另如輔具金額較大，亦可搭配災保法第67條第2項規定，提供雇主之輔助設施補助，故仍保留由認可職能復健專業機構辦理職務再設計服務。本院詢問時，勞動部表示研議由勞發署辦理職災勞工之職務再設計。
- 6、職務再設計(含輔助設施)：勞動部認可之職災職能復健專責醫院得依「職業災害勞工職能復健專業機構認可管理及補助辦法」附表，提供職災勞工輔助設施評估或職務再設計服務，服務費用為每人每日1,200元。輔助設施每一職業災害勞工同一職業災害事故之補助總金額以10萬元為限；由職災職能復健專責醫院治療師提供之職務再設計耗材費每案以1萬元為限。
- 7、112年5月底各縣市補助職業災害勞工重返職場

「職能復健津貼」、「輔助設施補助」、「事業單位僱用職災勞工補助」核定件數、金額，如下表；其中「輔助設施補助」仍為0件：

表13 各縣市職業災害勞工重返職場補助情形

單位：件、元

項目	職能復健津貼		輔助設施補助		事業單位僱用補助	
	核定件數	核定金額	核定件數	核定金額	核定件數	核定金額
基隆市	-	-	-	-	-	-
臺北市	3	32,987	-	-	-	-
新北市	1	11,225	-	-	-	-
桃園市	-	-	-	-	-	-
新竹縣	-	-	-	-	-	-
新竹市	1	4,040	-	-	-	-
苗栗縣	3	20,912	-	-	-	-
臺中市	17	135,139	-	-	-	-
彰化縣	-	-	-	-	1	128,340
南投縣	1	5,808	-	-	-	-
雲林縣	-	-	-	-	-	-
嘉義縣	1	13,200	-	-	-	-
嘉義市	1	7,920	-	-	-	-
臺南市	24	162,203	-	-	1	91,080
高雄市	33	280,423	-	-	1	54,540
屏東縣	-	-	-	-	-	-
宜蘭縣	2	20,200	-	-	-	-
花蓮縣	-	-	-	-	-	-
臺東縣	-	-	-	-	-	-
澎湖縣	-	-	-	-	-	-
金門縣	-	-	-	-	-	-
連江縣	-	-	-	-	-	-
合計	87	694,057	-	-	3	273,960

資料來源：勞動部約詢書面資料

(十)綜上，職保法明定應加強職業災害勞工之重建及辦理職災勞工之職務再設計。基於職業災害勞工職業

重建事項與身心障礙者職業重建協助措施相同，以勞發署推動多年且相對完善之身心障礙者職業重建體系及布建完整之公立就業服務機構，當可提供職業災害勞工更具近便性以及完整之職業重建服務。勞動部於災保法立法期間，曾研議由勞發署辦理職災勞工職業重建服務，包括職務再設計服務，惟囿於法源及經費來源不同，爰於災保法另定管道提供職災勞工職務再設計服務。職安署自93年補助職災勞工職務再設計，惟106至110年每年僅補助19至32位，力有未逮。而勞發署提供職災勞工職務再設計以身心障礙者、中高齡及高齡者為限，每年僅14人。該2署110年提供職災勞工職務再設計合計僅45件，占該年職災失能勞工2,064人之千分之21。勞動部以「身分別」區分服務內容，未「以人為本」作為施政核心考量，且未能發揮政府資源整合運用之綜效，輕忽職災者重建權益及職務再設計需求，允應檢討改進。

三、職安署與勞發署之合作機制仍有未足。經查，職安署服務對象為職災勞工，而勞發署主責身心障礙勞工，爰非身心障礙之職災勞工如欲取得勞發署之職業輔導評量，須經職安署FAP轉介，惟歷年轉介成效不彰，僅年約20件；同時，職安署自身提供職災勞工之職業輔導評量服務量亦少之又少，年約15件，整體職災勞工獲得之職業輔導評量件數顯然偏低。再查，職災勞工參加勞發署職業訓練，歷年亦以自行報名居多(111年占比79.2%)，由FAP轉介均為0；又勞動部歷次提供本案之職災勞工接受勞發署職業訓練與就業服務之人數，前後差異甚鉅，顯未掌握並勾稽職災勞工接受勞發署服務情形。綜上觀之，尚難認職安署與勞發署

平素持續檢討合作議題，有效協助職災勞工重返職場，允應檢討改進。

- (一)職災勞工以重返原職場為先，次為再就業。依勞動部說明，嚴重職災造成明顯障礙之勞工，重返原職場亦有一定難度。針對無法返回原職場之職災勞工，由勞發署及各地方政府之公立就業服務機構，依個案需求擬定客製化就業協助計畫，及搭配運用各項促進就業措施與職業訓練課程，協助職業災害勞工再就業。²²
- (二)勞發署負責統籌政策規劃並執行就業服務、創業協助、職業訓練、技能檢定、技能競賽與跨國勞動力聘僱許可及管理業務，經過數年已建立包含就業服務及職業訓練之完整服務體系。另依身心障礙者權益保障法第33條規定，勞發署已補助各地方政府設有身心障礙者職業重建窗口，由職業重建個案管理員依據身心障礙者之就業意願、評估其能力及需求，訂定個別化職業重建服務計畫，並結合相關資源，提供職業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設計等職業重建專業服務，以協助身心障礙者適性就業。
- (三)職保法(90年10月31日制定公布並自91年4月28日施行)及職業災害勞工職業重建補助辦法中，明定職災勞工之職業輔導評量、職業訓練及就業服務等事項為受理申請補助項目。依該辦法第3條：「職業災害勞工職業重建包括下列各款事項：……四、職業輔導評量。五、職業訓練。六、就業服務、追蹤及輔導再就業。……」同辦法第9條：「職業輔導評量，指為瞭解職業災害勞工之職業潛能、興趣、技能、

²² 勞動部第1次及第2次函復。

工作人格及生理狀況等所實施之評量，以提供具體就業建議，協助職業災害勞工適性就業。」

表14 職安署補助職業災害勞工「職業輔導評量、職業訓練、就業服務」提供體系-職保法

事項	依據	內容	補助單位/申請條件
職業輔導評量	第9條	為瞭解職業災害勞工之職業潛能、興趣、技能、工作人格及生理狀況等所實施之評量，以提供具體就業建議，協助職業災害勞工適性就業。	1. 依法設立之<u>事業單位、機構、學校及相關團體</u>。 2. 設有專用之職業輔導評量室。 3. 職業輔導評量每月服務量，每7人置職業輔導評量員1人，不足7人以7人計。
職業訓練	第10條	-	1. 依法設立之<u>職業訓練機構</u>或身心障礙者職業訓練機構。 2. 經<u>認可</u>辦理身心障礙者職業訓練之<u>社會福利機構或醫療機構</u>。 3. 經政府機關委託辦理職業訓練之<u>機構、學校或團體</u>。
就業服務、追蹤及輔導再就業	第11條	-	申請辦理之單位，應符合下列條件： 1. 依法設立之<u>就業服務機構</u>或身心障礙者就業服務機構。 2. 經中央主管機關委託辦理<u>就業服務</u>之相關機關（構）、團體。 前項之單位應置就業服務員，其人數應符合下列規定： 1. 就業媒合服務每月服務量，每30人置就業服務員1人，不足30人以30人計；透過網際網路求職人數不計入。 2. 支持性就業服務每月服務量，每6人置就業服務員1人，不足6人以6人計。

資料來源：職保法、職業災害勞工職業重建補助辦法，本院彙整

(四)職災勞工可自職安署獲得之職業輔導評量，少之又少，年約15件：

- 1、依勞動部說明²³，職業災害勞工職業重建補助辦法中之職業訓練對象，為勞工發生職業災害後，由醫師診斷為職業傷病，致工作能力降低或喪失者，由職安署辦理。職災勞工之職業訓練為職保法及職業災害勞工職業重建補助辦法受理申請補助項目之一，該項業務自91年施行以來，截至111年上半年受理申請為止，並未有單位提具計畫申請補助。究其原因，職災勞工之職業訓練專班須視其就業能力、產業職類喜好及就業準備情形設計，規模效益不大，且各該職業訓練機構得另依職業訓練法或身心障礙者職業重建服務之職業訓練相關規定向各主管機關申請補助，故各相關機構尚無積極申請上開職業災害勞工職業重建補助辦法第3條補助之需要。
- 2、職災勞工之職業輔導評量、職業訓練及就業服務，該等服務均另有專法規定，須具備一定資格之機關(構)方得辦理，且勞發署於全國業建置完整服務系統及訂有相關服務補助措施，爰並無相關團體依上開補助辦法向該部(職安署)申請職業訓練及就業服務之補助。職安署106至111年補助辦理職災勞工「職業輔導評量」之服務人數則介於每年11至22人不等，合計77人，年約15件。職安署106至111年補助辦理職災勞工相關服務情形統計，如下表：

²³ 勞動部第1次函復、約詢書面說明。

表15 職安署106至111年依職業災害勞工重建補助辦法補助辦理職災勞工職業輔導評量、職業訓練及就業服務情形統計

單位：人

年度	職業輔導評量		職業訓練		就業服務	
	服務人數	重返職場率	服務人數	重返職場率	服務人數	重返職場率
106	22	-	0	-	0	-
107	18	-	0	-	0	-
108	11	-	0	-	0	-
109	13	-	0	-	0	-
110	11	-	0	-	0	-
111上	2	-	0	-	0	-
合計	77	-	0	-	0	-

資料來源：勞動部

說明：

1. 職業輔導評量係針對職災勞工有工作意願但無法返回原職場，並需進行職業探索與評估，重新擬定就業目標者進行服務，未統計重返職場比率。
2. 職業訓練及就業服務未有單位提出申請。
3. 職保法授權訂定之「職災勞工職業重建補助辦法」，將依災保法第106條第1項第2款，待處理程序終結後，規劃於113年廢止。

(五)災保法自111年5月1日施行，該法明定①應提供職災勞工適切之職業重建服務；②各地方政府職災勞工專業服務人員應適時轉介就業服務、職業輔導評量等職業重建資源：

- 1、該法第64條第1項第4款：「主管機關應規劃整合相關資源，並得運用保險人核定本保險相關資料，依職業災害勞工之需求，提供下列適切之重建服務事項：……四、職業重建：提供職業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設計、創業輔導、促進就業措施及其他職業重建服務，協助職業災害勞工重返職場。」爰該法明定應提供職災勞工適切之職業重建服務。
- 2、該法第65條第2項：「直轄市、縣(市)主管機關……應置專業服務人員，依職業災害勞工之需求，適時提供下列服務：……五、轉介就業服務、職業

輔導評量等職業重建資源。……。」爰各地方政府職災勞工專業服務人員如遇個案有再就業之需求，應適時轉介至公立就業服務機構獲得就業服務、職業輔導評量等職業重建資源。

(六)現制職災勞工之職業輔導評量、職業訓練及就業服務辦理方式：

1、職業輔導評量：

(1)勞發署依據「推動身心障礙者職業輔導評量服務實施計畫」附件二第1點第1項規定：由勞工主管機關辦理之「職業輔導評量」，係指以就業為導向、且較深入之職業評量，其評量結果應可直接應用在該身心障礙者之職業重建計畫之擬定與就業服務之提供。同點第2項規定，未領有身心障礙證明之職業災害勞工，經地方勞工主管機關職業災害勞工個案主動服務計畫轉介者，準用前項規定，可提供職業輔導評量服務。經職業重建個案管理員充分晤談與初步評量後，個案如有下列情形者，始考慮轉介提供職業輔導評量服務，略以：

- 〈1〉個案可能需要輔具或職場上的職務再設計，需進一步評量潛在就業環境與職務再設計。
- 〈2〉根據個案過去之學習紀錄、行為觀察與晤談結果，仍無法判斷個案之職業性向與職業訓練之潛力。
- 〈3〉個案就業後短期內重複被辭退，根據個案過去之資料與晤談結果，其真正原因仍待進一步瞭解。
- 〈4〉個案為中途導致身心障礙者（例如：職災導致身心障礙者、意外腦傷或慢性精神疾病患者）其對於未來工作的期待，與相關資料及

晤談觀察結果有明顯落差，因此難以判斷未來適合之職業方向。

- (2) 職安署：勞動部認可之職災職能復健專責醫院聘有具職業輔導評量員資格者，亦可經評估開案後直接提供職災勞工職業輔導評量服務；或透過地方政府專業服務人員轉介至勞發署5個分署或地方政府所屬之職業重建單位提供職業輔導評量服務。

2、職業訓練：

- (1) 勞動部表示，對於有特殊職業訓練、就業服務需求，而公立就業服務機構現有之促進就業措施無法滿足其需求之職災勞工，該部後續將請專業服務人員提報有特定職業訓練、就業服務需求之職災勞工，由勞發署提供特定就業促進措施，以協助勞工重返職場。
- (2) 勞發署辦理之職業訓練對象為15歲以上或國民中學畢業之國民，職業災害勞工可自行報名參加職業訓練或由公立就業服務機構、地方政府轉介參訓。
- (3) 勞發署將職業訓練資訊公告於該署官方網站，各地方政府專業服務人員及職災勞工可透過網路查詢，掌握課程資訊。因職業訓練課程名額充足且能透過網路直接報名，對於有職業訓練需求之職災勞工，由專業服務人員與職災勞工討論職業訓練內容，並提供職業訓練資訊，由職災勞工報名訓練。倘職災勞工有特殊需求，需要專業服務人員轉介，則由專業服務人員協助電話聯繫職業訓練單位，或以轉介單方式轉介至各地方政府就業服務站，由就業服務人員協助。

(4) 該部補助各地方政府設置職業重建服務窗口及勞發署所屬各分署之公立就業服務機構，皆可評估轉介有需求之職災失業勞工參加職業訓練，協助其提升工作能力，以重返勞動力市場，訓練類型如下：

〈1〉融合式職前訓練班：為協助學員訓後儘速重返職場，勞發署所辦理之融合式職前訓練，訓練單位於學員結訓前進行就業輔導，並結合事業單位提供職缺辦理媒合，結訓後則會同公立就業服務機構持續輔導就業，並視個案情形，提供職業重建等資源予結訓學員參考運用。

〈2〉身心障礙者專班職業訓練：為協助身心障礙者提升就業技能，依其生、心理及障礙類別、產業趨勢、就業市場人力及參訓需求等開辦身心障礙者專班職業訓練，針對每位參訓學員擬定個別化職業訓練計畫，協助學員瞭解訓練目標及進度，結訓後透過職缺媒合、陪同面試等方式輔導就業或創業。

(5) 該部表示，配合災保法，協助職業災害勞工重返職場，該部於110年將職災失能勞工列為免費參訓對象，其參加職前訓練所需費用由該部全額補助，職災失能勞工可依上開身分報名參訓。

3、就業服務：

依勞動部說明，職災勞工就業服務，依「勞發署接獲相關單位轉介職業災害勞工就業服務流程圖」(圖1)，提供就業服務。亦即，職災失能勞工倘具就業需求，除自行求職外，亦可透過各地方政府職業災害勞工專業服務人員、職災職能

復健專責醫院及職業傷病診治專責醫院，依個案情形轉介就業服務單位協助就業：

- (1) 身心障礙職災勞工(因職災而領有身心障礙證明之勞工)倘具就業需求，除自行求職外，可透過職災勞工專業服務人員、職能復健單位、各區職業傷病診治中心轉介各地方政府身心障礙者職業重建窗口，提供諮詢服務及資源連結，運用職業輔導評量瞭解工作潛能、透過職業訓練提升工作能力、職務再設計排除工作障礙，由職業重建個案管理員於接案評估3天內回復轉介單位評估結果，開案後擬定職業重建服務計畫，依個案就業能力及意願提供一般性、支持性、庇護性就業服務。另對於服務過程中需連結其他單位資源者，協助轉介協處。
- (2) 未具身心障礙證明之勞工，可轉介各地公立就業服務機構，提供一案到底之就業服務，透過職業訓練提升工作能力，運用僱用獎助、臨時工作津貼、職務再設計等多元就業促進措施，協助重返職場。
- (3) 因身心障礙者職業重建服務須有身心障礙身分為必要，FAP及於職業傷病專責醫院之服務階段，距個案能領有身心障礙身分會有時間差，爰轉介人數較少。

勞動力發展署接獲相關單位轉介職業災害勞工
就業服務流程圖

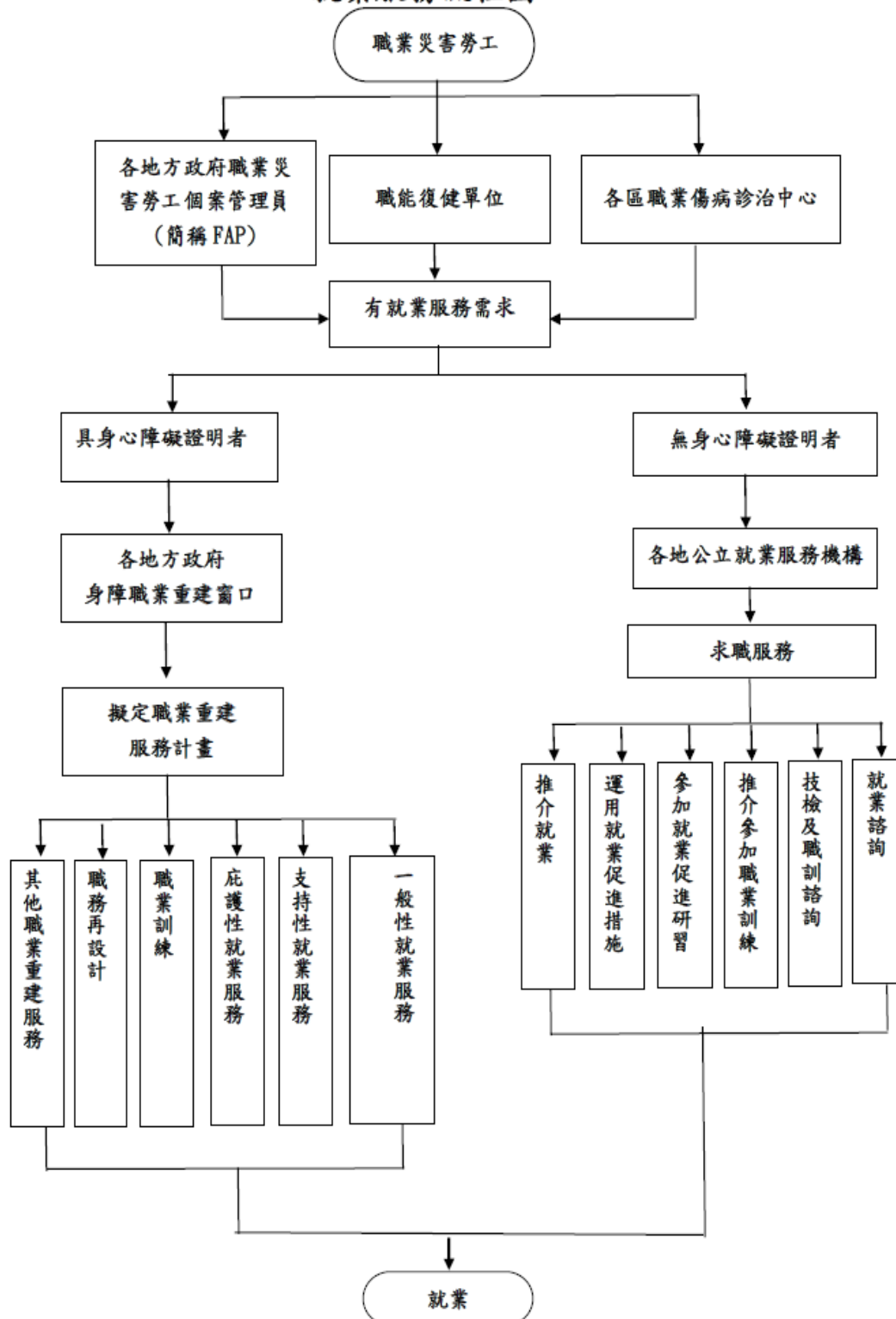


圖1 勞發署接獲轉介職業災害勞工就業服務流程圖

(七)勞發署依職業訓練法辦理國民職業訓練及依身心障礙者權益保障法推動身心障礙者職業訓練。原依勞動部函復，將勞保局提供領取傷病給付之職災勞工名單與勞發署職前訓練資訊管理系統比對，近2年參加失業者職前訓練情形為109年163人、110年93人，參訓來源如下表：

表16 勞發署職前訓練有工傷個案參加之參訓來源統計

單位：人

年度	人數	自行報名	公立就業服務機構轉介	各地方政府身障職業重建窗口轉介	該縣市FAP轉介	職能復健單位轉介	各區職業傷病診治中心轉介
109	<u>163</u>	142	21	0	0	0	0
110	<u>93</u>	82	11	0	0	0	0

資料來源：勞動部函復

(八)依勞動部約詢書面資料，勞發署提供就業服務過程中，受服務者「主動揭示」其為職災勞工之相關數據統計，109年開案服務197人次、推介就業108人次；110年開案服務194人次，推介就業76人次，如下表：

表17 勞發署提供職災勞工就業服務情形表

單位：人次

年度		109年	110年
具身心障礙證明	開案服務A1	89	99
	推介就業B1	33	26
未具身心障礙證明	開案服務A2	108	95
	推介就業B2	75	50
合計	開案服務A=A1+A2	197	194
	推介就業B=B1+B2	108	76

資料來源：勞動部約詢書面資料

說明：依勞發署說明，[推介就業]定義為協助個案成功媒合到一般職場工作，依服務流程之階段個案皆須經開案服務後才會推介就業，故開案服務人次包含推介就業人次。

(九)嗣依勞動部約詢後補充資料：

- 1、勞動部以整體職災勞工名單與勞發署第二代全國身心障礙者職業重建服務資訊管理系統、職前訓練資訊管理系統及就業服務資訊整合系統比對，109至111年提供職災勞工職業輔導評量、職業訓練及就業服務之人數，如下表：

表18 勞發署109至111年提供職災勞工職評、職訓及就服人數統計

單位：人

年度	職業輔導評量	職前訓練	就業服務
109	無資料	1,465	無資料
110	22	1,217	29,485
111	20	1,582	31,446

資料來源：勞動部約詢後補充資料

- 2、109至111年職災勞工參加勞發署職業訓練自行報名及轉介人數統計，如下表：

表19 109至111年職災勞工參加勞發署職業訓練自行報名及轉介人數統計

單位：人

年度	服務人數	自行報名	就服機構轉介	各地方職業重建服務窗口轉介	地方政府職災勞工專業服務人員轉介	職災職能復健專責醫院轉介	職業傷病診治專責醫院轉介
109	1,465	1,078	385	2	0	0	0
110	1,217	896	321	0	0	0	0
111	1,582	1,253	327	2	0	0	0

資料來源：勞動部約詢後補充資料

(十)本院諮詢專家學者建議：

- 1、職安署、勞發署、地方政府應同心協力達成職災勞工重返職場，研議可行合作方案。並指出，據勞動部110年6月「職業災害失能勞工就業關懷調查」(樣本數2,000人)沒有工作者占33.9%(633人)，亦即一旦職災失能，而沒有工作者占1/3，凸顯問題是多重的。建議進一步針對失能等級、接受過

的復健服務、職能重建等交叉分析，接受過職能重建而沒工作的比例？及接受過職業重建而沒工作的比例？從中瞭解職災勞工之需求。

- 2、問題癥結在於職業重建，建議認真思考職災者之就業需求，不論有無障礙證明，尤其有些是潛在障礙者，或帶著職災後的人，其就業上的需求，一般公立就業服務機構之服務人員不易敏察並提供所需服務，故不容易就業。

(十一)綜據以上，**職安署與勞發署均辦理職業重建業務，惟兩署之合作機制仍有未足**，分述如下：

- 1、據勞動部110年6月「職業災害失能勞工就業關懷調查」，職災失能勞工沒有工作者占33.9%(633人)，未工作之職災失能勞工中26.4%(167人)有意願參加職業訓練。
- 2、提供職業重建服務，經安排進行職業輔導評量，瞭解個案需求及能力，可有利於判斷個案之職業性向與職業訓練之潛力。²⁴
- 3、非身心障礙之職災勞工如欲取得勞發署之職業輔導評量，須經地方勞工主管機關職業災害勞工個案主動服務計畫轉介，而歷年各地方政府專業服務人員服務統計轉介「職重就服協助」偏低，導致勞發署提供職災勞工職業輔導評量110、111年僅22件、20件(如表18)，僅年約20件，轉介機制亟待加強。
- 4、職災勞工可自職安署獲得之職業輔導評量，亦少之又少，年約15件，整體職災勞工獲得之職業輔導評量件數顯然偏低：

²⁴ 依勞發署「推動身心障礙者職業輔導評量服務實施計畫」附件二-身心障礙者職業輔導評量服務流程。

- (1) 職安署106至111年補助辦理職災勞工「職業輔導評量」之服務人數則介於每年11至22人不等，合計77人，年約15件(如表15)。
- (2) 合併表15(職安署)及表18(勞發署)觀之，該2署110年提供職災勞工職務再設計僅33件，占該年職災失能勞工2,064人之千分之15，整體職災勞工獲得之職業輔導評量件數顯然偏低。
- 5、職災勞工參加勞發署職業訓練，歷年以職災勞工自行報名居多，111年占比為79.2%；反觀由地方政府職災勞工專業服務人員轉介歷年均為0人。
- 6、勞動部歷次提供本案之職災勞工接受勞發署「職業訓練」與「就業服務」之人數，前後差異甚鉅，究其原因，前次提供人數係以接受勞發署服務時受服務者「主動揭示」其為職災勞工之相關數據統計；嗣後，勞動部再以整體職災勞工名單與勞發署第二代全國身心障礙者職業重建服務資訊管理系統、職前訓練資訊管理系統及就業服務資訊整合系統比對，提供完整數據，顯然兩署平時未掌握並勾稽個案接受服務情形，互不知會、比對及流通相關資訊，合作亟待提升。有關職業訓練與就業服務之前後數據差異，如下：
- (1) 提供本案之職災勞工接受勞發署職業訓練數據，由「109年163人、110年93人」，遽增為109年1,465人、110年1,217人。(如表16、18)
- (2) 提供本案之職災勞工接受勞發署就業服務數據，由「110年開案服務194人次，推介就業76人次」，遽增為110年29,485人。(如表17、18)
- 7、本院前函詢勞動部有關「各縣市FAP就轉介參訓後重返職場之情形如何持續追蹤？」該部函復略以：「專業服務人員對於開案服務且順利重返職

場之職災勞工，每1至2個月追蹤工作情形。另針對未能重返職場之職災勞工，經評估勞工需求後，由專業服務人員持續追蹤並提供相關諮詢及轉介服務」，詎未提及「由地方政府職災勞工專業服務人員轉介參訓歷年均為0人」¹節，所復昧於事實。

8、FAP轉介「職重就服協助」後重返職場之人數尚無統計數據，預計今(112)年底完成介接：

- (1) 依勞動部說明，「職業災害勞工服務資訊整合管理系統」係由各地方政府等相關人員登載職災勞工個案服務情形，包含地方政府專業服務人員提供職重就服協助及轉介相關單位之服務紀錄。²⁵
- (2) 經醫療復健、職能復健後仍無法返回原職場之職災勞工，後續由專業服務人員轉介至勞發署公立就業服務機構，依個案需求擬訂客製化就業協助計畫，及搭配運用各項促進就業措施與職業訓練課程，以協助職業災害勞工再就業。²⁶
- (3) 關於上開之轉介及後續服務結果資訊，尚未能以系統完整掌握職災勞工服務情形。²⁷
- (4) 為持續追蹤職災勞工轉介就業服務、職業訓練、身障職重等單位之後續服務及職災勞工重返職場情形，職安署已與勞發署達成系統資料連結目標之共識，以API方式介接二機關資訊系統，規劃辦理合作事項，預計今(112)年底完

²⁵ 勞動部約詢書面資料。

²⁶ 勞動部第2次函復。

²⁷ 勞動部第2次函復。

成介接。²⁸

9、職災勞工若非取得身心障礙證明，則多數係至各地方政府之公立就業服務機構(多數自行前往，少數透過轉介²⁹)，取得就業服務，包含³⁰：就業諮詢、職訓諮詢、推介就業、推介參加職業訓練、參加就業促進研習、運用就業促進措施。惟一般公立就業服務機構之服務人員不易敏察並提供所需服務，故不容易就業。

(十二)綜上，職安署與勞發署之合作機制仍有未足。經查，職安署服務對象為職災勞工，而勞發署主責身心障礙勞工，爰非身心障礙之職災勞工如欲取得勞發署之職業輔導評量，須經職安署FAP轉介，惟歷年轉介成效不彰，僅年約20件；同時，職安署自身提供職災勞工之職業輔導評量服務量亦少之又少，年約15件，整體職災勞工獲得之職業輔導評量件數顯然偏低。再查，職災勞工參加勞發署職業訓練，歷年亦以自行報名居多(111年占比79.2%)，由FAP轉介均為0；又勞動部歷次提供本案之職災勞工接受勞發署職業訓練與就業服務之人數，前後差異甚鉅，顯未掌握並勾稽職災勞工接受勞發署服務情形。尚難認職安署與勞發署平素持續檢討合作議題，有效協助職災勞工重返職場，允應檢討改進。

四、勞動部自97年起推動「職業災害個案主動服務計畫」，於各地方勞工主管機關配置個案管理員(FAP)，本院

²⁸ 勞動部約詢後補充資料。

²⁹ 依勞動部約詢後補充資料，如勞工具就業服務需求，可轉介公立就業服務機構提供服務；如勞工具職業訓練需求，可轉介該轄職業訓練單位或協助勞工直接報名相關課程。而上開服務項目，勞工亦可自行前往求助。由於專業服務人員轉介與自行求助所獲之服務相同，過往專業服務人員提供上述服務，以提供相關服務資訊為主。

³⁰ 如圖1-「勞發署接獲相關單位轉介職業災害勞工就業服務流程圖」。

諮詢專家指出FAP定位為個案管理，則應發揮諮詢、輔導、支持、資源連結、整合及轉介功能。惟訪查發現，該員屬地方自行聘用人員，配置科別不一，資源結合量能有所不同，如配置勞資科者，可充分連結該科資源，協助處理勞資爭議，非配屬該科者，個管員往往全程執行職災勞資爭議、廠方協調、勞動法令諮詢等工作，耗費相當心力，影響角色功能發揮。本案訪查FAP表示，電話諮詢量占大宗，個管員詢問案主有無職災服務需求，倘無需求則作成紀錄後即不再後續追蹤服務。其服務以「權益諮詢(含支持)」(74.6%)與「經濟資源協助」(9.5%)為主；而轉介(及提供資訊、諮詢)「心理支持輔導」(1.6%)、「復工職能復健」(5.0%)、「職重就服協助(含職業訓練)」(1.5%)服務次數之占比均偏低。且災保法實施後，將FAP法制化，不再是計畫性質，勞動部允應全面檢討FAP制度，發揮個管資源連結、整合及轉介功能。

(一)我國職災勞工重返職場服務以個案管理模式提供，於災保法立法時法制化：

- 1、勞委會自97年8月起，開辦「職業災害勞工個案主動服務計畫」，透過輔導各縣市政府結合在地資源網絡，發展「職業災害勞工個案管理員制度」(Family Assistant Program)。期能配合整合之職災勞工通報與轉介機制，確保職災勞工之需求充分展現並適時獲得適當資源介入，及時提供勞雇雙方復工計畫服務，協助職災勞工復工，保障職災勞工權益。該會自97年起，即依各地方政府轄內職業災害發生數與比例及土地幅員，全額補助地方政府設置職業災害勞工個案管理員，由地方政府自行聘用，配置科室不一，如下表：

表20 各地方政府FAP之配置科別及學歷背景

機關別	配置科別	社工/社會	勞工	心理/諮商	法律	復健/ 公共衛生	總計
基隆市	勞工行政科	2	0	0	0	0	2
臺北市	身障管理課	1	0	1	0	1	3
新北市	身障就業科	7	0	0	0	0	7
桃園市	職業安全 衛生科	3	0	1	1	0	5
新竹縣	勞工行政科	1	0	0	0	0	1
新竹市	勞動條件科	0	1	0	0	0	1
苗栗縣	青年發展科	1	0	0	0	0	1
臺中市	福利促進科	7	0	0	0	0	7
彰化縣	勞動條件科	2	0	1	0	0	3
南投縣	勞工及青年科	1	0	0	0	1	2
雲林縣	勞資關係科	1	0	0	0	0	1
嘉義縣	勞工行政科	2	0	0	0	0	2
嘉義市	勞動力及 青年發展科	1	1	0	0	0	2
臺南市	勞安福利科	2	0	4	1	0	7
高雄市	職業重建科	4	0	3	0	0	7
屏東縣	勞工福利科	3	0	0	0	0	3
宜蘭縣	勞資關係科	2	0	0	0	0	2
花蓮縣	社會處勞資科	1	0	1	0	0	2
臺東縣	勞工科	0	0	0	1	0	1
澎湖縣	-	-	-	-	-	-	-
金門縣	-	-	-	-	-	-	-
連江縣	-	-	-	-	-	-	-
總計	-	41	2	11	3	2	59

資料來源：勞動部

2、地方政府職災專業服務人員法制化：災保法110年立法，該法第65條規定，直轄市及各縣(市)政府應建立職業災害勞工個案管理服務機制，將過去由勞動部每年以計畫補助地方政府辦理職災勞工主動服務法制化。配合該法施行，111年擴增專業服務人員至**65名**。該法第65條：

- (1) 第1項：中央主管機關應規劃職業災害勞工個案管理服務機制，整合全國性相關職業傷病通報資訊，建立職業災害勞工個案服務資料庫。
- (2) 第2項：直轄市、縣(市)主管機關應建立轄區

內通報及轉介機制，以掌握職業災害勞工相關資訊，並應置專業服務人員，依職業災害勞工之需求，適時提供下列服務：

- 〈1〉職業災害勞工個案管理服務。
- 〈2〉職業災害勞工家庭支持。
- 〈3〉勞動權益維護。
- 〈4〉復工協助。
- 〈5〉轉介就業服務、職業輔導評量等職業重建資源。
- 〈6〉連結相關社福資源。
- 〈7〉其他有關職業災害勞工及其家庭之協助。

(二)職災勞工專業服務人員轉介機制，如下：

- 1、舊法時期之個案管理服務機制係由各地方政府之專業服務人員依其各通報來源提供服務，並視需要轉介至工作強化中心提供服務。
- 2、災保法下，有關職災勞工專業服務人員轉介機制，係依「職災勞工專業服務人員轉介職災勞工服務作業流程」進行轉介。各地方政府職災勞工專業服務人員，如遇個案有再就業之需求，依災保法第65條轉介職業重建資源或提供資訊。該條第2項規定，直轄市、縣（市）主管機關應置專業服務人員，依職業災害勞工之需求，適時轉介至公立就業服務機構獲得就業服務、職業輔導評量等職業重建資源。
- 3、勞發署將職業訓練資訊公告於該署官方網站，由職災勞工報名訓練。倘職災勞工有特殊需求，需要專業服務人員轉介，則由專業服務人員協助電話聯繫職業訓練單位，或以轉介單方式轉介至各地方政府就業服務站，由就業服務人員協助。
- 4、因身心障礙者職業重建服務需符領有身心障礙

證明資格，倘專業服務人員經評估認職災個案有身心障礙者職業重建服務需求，並符合收案標準，則透過地方政府勞政單位內部轉介，於資訊系統記錄並追蹤之。

(三)本院諮詢專家指出FAP定位為個案管理，則應發揮諮詢、輔導、支持、資源連結、整合及轉介功能：

- 1、建議強化各專業人員瞭解「職業重建」對職災勞工之重要性，工作對人的一生而言非常重要，不使職災勞工變成社會福利的依賴者。
- 2、FAP角色設定若為「個案管理」，應明確檢視界定工作內容，做好個管，發揮諮詢、輔導、支持、資源連結、整合及轉介功能，而非包山包海。而如此之FAP，應具備相當專業能力，應提供予其充分訓練、支持及完善培訓措施，勞動部應審慎思考，FAP角色及責任。
- 3、災保法實施後，將FAP法制化，不再是計畫性質，應建立專業團隊，並有健全薪資、福利、保障、訓練、人力制度及留才措施。

(四)本案訪查FAP表示，電話諮詢量占大宗，個管員詢問案主無職災相關服務需求，作成紀錄後即不再後續追蹤服務：

- 1、本案訪查FAP表示，電話諮詢量占大宗，問題內容五花八門，耗費許多時間心力瞭解服務需求，諮詢電話並非開案個案，也非進案之職災勞工。民眾電話詢問職災權益，職災相關所有行政工作、諮詢、他單位問題，均導向FAP進行諮詢、服務，少有勞動局處內其他同仁可分攤處理：
 - (1)彰化縣：FAP表示，關懷中職災個案發生勞資爭議糾紛，與廠方之協調過程並非由FAP轉介勞資關係科處理，雖該科對勞動法令理解較深而

較具協調技巧，惟仍係由FAP與廠方溝通協調，FAP要花很多心力與雇主溝通，使雇主瞭解應保障勞工權益。

(2) 桃園市：FAP表示，服務集中於勞資爭議詢問，勞工來電口頭詢問，FAP須予回復，勞工可獲得立即性回應，因此經常向FAP權益諮詢。職災勞工詢問勞資爭議問題：

〈1〉有關勞動基準法第59條、職災醫療補償、薪資補償、公傷病假權益、資遣、退休等，由FAP回應。

〈2〉有關勞動基本條件、薪資、特別休假、勞資會議召開等，由勞動條件科回應。

2、本案訪查彰化縣政府，勞工拒絕服務後，職災專業服務人員留下專線電話號碼，後續如有相關問題可聯繫職災專業服務人員，不會再進行後追關懷服務。因職災專業服務人員人力有限，爰彰化縣今(112)年成立職業災害志願服務工作隊，運用志工人力針對暫無服務需求之個案將進行後續關懷服務。

3、本案訪查桃園市政府，FAP並非以職災失能勞工為主要開案對象，如經詢問案主無職災服務需求，個管員作成紀錄後將不再進行後續追蹤服務；本院請該市提供111年職災失能1-10等級勞工計62人之服務歷程、醫療復健、復工及再就業情形；109至111年職災失能程度中、高者62人之就業狀況、行業別、尋職日數；以及111年職災發生人數3,522人之復工與再就業狀態，該府均表示資料整理及聯繫有困難，無法提供。僅提供111年開案196人(件)之復工與再就業狀態，如下表：

表21 桃園市111年開案之後續追蹤、復工統計表

單位：人

總開案數	196	100%
死亡案	1	0.5%
喪失工作能力者(不含死亡)	2	1.0%
已就業者(原事業單位)	120	61.2%
已就業者(新事業單位)	17	8.7%
退休	3	1.5%
休養中	53	27.0%

資料來源：桃園市政府

(五)FAP服務以「權益諮詢(含支持)」(74.6%)與「經濟資源協助」(9.5%)為主；而轉介(及提供資訊、諮詢³¹)「心理支持輔導」(1.6%)、「復工職能復健」(5.0%)、「職重就服協助(含職業訓練)」(1.5%)服務次數之占比均偏低；且轉介後重返職場之人數，尚無相關統計數據：

- 1、勞動部「職業災害勞工服務資訊整合管理系統」中「服務項目」之資料統計，包含：權益諮詢、勞資爭議協處、復工職能復健、職重就服協助、經濟資源協助、法律諮詢協助、提供或轉介心理支持輔導、轉介社政資源、職業病認定鑑定、轉介兒少福利資源，計10項。
- 2、地方政府專業服務人員提供職業訓練相關資訊含括於權益諮詢或職重就服協助之項目統計中，並無「轉介職業訓練」之獨立項目，故無統計數據。
- 3、各地方政府專業服務人員(FAP)提供開案及未開案職災勞工法律協助、經濟補助、就業服務、勞資爭議協處、心理支持輔導、復工職能復健、職業重建等服務。111年各地方政府服務總計98,081

³¹ 依勞動部第2次函復，相關服務人次，係指專業服務人員提供職災勞工職業重建、就業服務相關資訊、諮詢、轉介等服務人次，非轉介人次。

人次³²，凡進案職災勞工皆提供協助。

4、提供或轉介心理支持輔導、復工職能復健、職重就服協助，係指專業服務人員提供職災勞工相關資訊、諮詢、轉介等服務人次合計，並非均為轉介人次。

5、111年各地方政府專業服務人員(FAP)服務數據如下表，服務次數包含開案及未達開案標準之職災勞工：

表22 111年各地方政府專業服務人員服務情形統計表

單位：人數、人次

縣市	通報進案之職災害勞工人數	開案數 (人數)	權益諮詢 (含支持)	法律諮詢協助	勞資爭議協處	經濟資源協助	提供或轉介心理支持輔導	復工職能復健	職重就服協助	轉介社政資源	職業病認、鑑定	轉介兒少福利資源
基隆市	431	48	895	28	40	26	39	136	1	2	1	4
臺北市	1,546	141	5,092	514	402	84	73	757	696	86	25	-
新北市	5,636	282	11,232	319	385	1,861	47	272	109	75	16	9
桃園市	3,568	202	5,838	362	361	1,099	98	629	116	69	170	1
新竹縣	622	63	1,602	50	125	78	4	5	12	0	27	-
新竹市	423	41	2,853	10	73	92	2	44	37	0	3	-
苗栗縣	656	43	464	52	120	65	12	205	17	2	29	-
臺中市	4,495	309	9,584	392	740	2,904	217	1,726	237	139	19	30
彰化縣	1,790	93	3,258	21	53	53	3	13	2	2	6	0
南投縣	607	69	2,261	166	296	895	54	241	75	15	13	0
雲林縣	679	45	1,631	128	194	146	1	25	10	1	6	0
嘉義縣	775	49	2,024	7	6	94	1	53	3	7	1	0
嘉義市	299	71	586	11	63	10	9	83	9	7	5	0
臺南市	3,131	320	8,674	80	149	798	367	231	33	9	6	1
高雄市	5,577	301	12,400	359	57	373	55	275	9	38	23	0
屏東縣	1,056	127	986	109	148	349	14	76	15	2	0	0
宜蘭縣	614	91	2,626	5	426	157	410	12	9	1	1	0
花蓮縣	480	55	812	122	269	127	153	74	113	88	80	60
臺東縣	199	45	309	4	12	81	0	0	1	4	1	0
澎湖縣	88	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
金門縣	42	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

³² 但依勞動部第2次函復提供資料，以職災勞工服務項目統計，111年各地方政府提供服務項目次數為93,331人次，凡進案之職災勞工皆提供相關協助。

縣市	通報進案 之職災害 勞工人數	開案數 (人數)	權益諮詢 (含支持)	法律諮 詢協助	勞資爭 議協處	經濟資 源協助	提供或 轉介心 理支持 輔導	復工職 能復健	職重就 服協助	轉介社 政資源	職業病 認、鑑 定	轉介兒 少福利 資源
連江縣	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
總計	32,720	2,398	73,128	2,740	3,920	9,293	1,560	4,858	1,505	548	433	106
占比	-	-	74.6%	2.8%	4.0%	9.5%	1.6%	5.0%	1.5%	0.6%	0.4%	0.1%

資料來源：勞動部約詢後補充資料

1. 尚無各縣市職業災害勞工專業服務人員「轉介職業訓練」人數之相關統計數據。

2. 離島地區自111年5月1日起由勞動部補助重建行政協助人員兼辦職災勞工個案服務。

(六)各地方政府專業服務人員轉介(及提供資訊、諮詢)

「心理支持輔導」、「職能復健」、「職重就服協助(含職業訓練)」偏低之原因：

1、FAP於座談時表示：

- (1) 因彰化縣勞工處之服務多以權益諮詢、勞資爭議調解及受理申訴較多，且查該縣勞動檢查單位及機關內部單位進案之個案，職災專業服務人員皆於第一時間介入服務，此階段職災勞工多以經濟需求為主，爰個案對於「復工職能復健」、「職重就服協助」需求較低。
- (2) 本院座談時FAP基於實務觀察指出，職業災害未認定前，留職停薪期間，勞工無收入，且面臨勞資爭議、訴訟、遭雇主列為黑名單等，生活陷入困境，沒有任何保障，法令並未特別保障這段期間應予勞工何等幫助，FAP僅能提供急難救助與民間單位的暫時性、短暫資源介入。此情形下，連帶致使勞工使用職能復健服務之意願大幅降低，不利職能復健服務之推動。

2、勞動部表示：

- (1) 轉介「復工職能復健」偏低原因，除職災勞工無相關服務需求外，因資源布建可近性不足，影響勞工使用相關職能復健服務資源之意願。
- (2) 勞發署之職重就服，由FAP提供資訊，職災勞工

自行前往諮詢各縣市服務窗口獲得服務；如有額外職重就服需求，再由專業服務人員轉介。

- (3) 職災勞工對權益維護之需求較強，致地方政府專業服務人員花費較多時間與心力於法令與勞工權益解釋。職災勞工所需服務最大宗為權益諮詢。

- (4) 依專業服務人員實際服務經驗，轉介「心理支持輔導」、「職重就服協助」、「職業訓練」次數偏低原因，係因職災勞工多數經過醫療處治後可順利重返職場，如職災勞工有心理支持輔導需求，則專業服務人員可轉介經勞動部認可之職災職能復健專責醫院提供心理功能之強化訓練，或協助預約各社區心理衛生中心諮商服務；如勞工具就業服務需求，可轉介公立就業服務機構提供服務；如勞工具職業訓練需求，可轉介該轄職業訓練單位或協助勞工直接報名相關課程。而上開服務項目，勞工亦可自行前往求助。由於專業服務人員轉介與自行求助所獲之服務相同，過往專業服務人員提供上述服務，以提供服務資訊為主。

- (5) 地方政府專業服務人員多為社工或法律背景，以提供職災勞工權益諮詢、心理支持等服務項目，較無具備醫療相關知識背景，非能針對職災勞工生理狀況判斷其重返職場介入時機。

- (6) 地方政府專業服務人員屬地方政府自行聘用，不同地方政府，其配置科別不盡相同，造成配合義務及連結資源差異性極大；倘配置於職業重建科，連結身心障礙職業重建資源及就業服務較便利。

(七)彰化基督教醫院指出，與彰化縣FAP緊密合作，且

FAP工作誠屬辛勞：

- 1、FAP服務個案，甚至個案門診時FAP亦陪同前來。
- 2、該院因地緣關係，連結雲林、苗栗、南投、臺中市，當中最密切合作是彰化勞工處，彰化勞工處提供助力最多，因職業病鑑定常會遇到困難，雇主拒絕，職醫科醫生至工廠需經雇主同意(職業病鑑定合作訪視)，勞工處會協助聯繫雇主，雖強制權力係在勞檢，勞工處亦無強制權力，但彰化勞工處會幫忙打電話。

(八)依本院訪談FAP說明，開案數依照職安署之計畫所載，每名個管員每年度應提供45件個案管理服務(含一般諮詢提供各項福利諮詢、法律協助、勞資爭議協調、經濟扶助、心理支持、就業服務、職能復健、職業重建等服務協助)，其已達個管員承載負荷量，理由如下：

- 1、職災勞工如有2項以上服務需求及接受後續服務意願，個管員進行開案之個案管理。
- 2、新舊案例累積，個管員平均每年個管服務案件量已高達77件。
- 3、個管員對於職災通報案件，每案皆有基本之權益諮詢關懷及作成服務紀錄，系統填報等相關行政作業經常耗費個管員大部分時間。
- 4、個管員平均每日需服務至少10至20名之現場民眾或電話服務諮詢，針對各項問題進行回應並須登載於系統，填報每日服務紀錄。
- 5、遇有重大職業災害事件或職安署交辦之職業災害個案，個管員需花費更多心力處理，並每週配合彙報最新個案處理進度。
- 6、針對開案之個案，個管員需每2個月至少定期追蹤1次並協助連結資源網絡單位，以每年每人需

提供45案平均計算，約每週需進行1名職災勞工開案服務，加上未開案之案件服務以及其他繁瑣行政業務，如再調升開案數，已超出個管員之能力負擔，亦會降低服務品質。

7、故每年度每人應提供之45案個案管理服務應與需求數相當，其呈現之占比即如現況所示。

(九)未來策進措施，勞動部表示：

- 1、鑑於災保法第65條對於地方政府專業服務人員任務之一為復工協助，未來將強化其與認可職業傷病診治醫療機構及認可職能復建專業機構之聯繫諮詢及轉介，以協助職災勞工重返職場。
- 2、為強化專業服務人員與職業傷病及職災職能復健專責醫院之聯繫及轉介。各地方政府專業服務人員針對所服務之職災勞工，經評估有職能復健需求或有職業傷病情形，即轉介上開單位進行後續服務，並於轉介後持續追蹤，討論個案服務狀況。此外，各地方政府專業服務人員111年共計辦理38場會議，邀請轄內職業傷病及職災職能復健專責醫院參與，增強聯繫，以建立良好合作關係。
- 3、地方政府專業服務人員多為社工及心理諮商專業背景，為提升專業服務人員職災勞工重建服務相關知能，職安署與財團法人職業災害預防及重建中心業於111年10月23日、24日辦理地方政府職業災害勞工專業服務人員教育訓練暨聯繫會議。使各地方政府專業服務人員瞭解職災職能復健專責醫院服務流程、職能復健服務需求轉介標準與時機，並提升服務知能。後續將廣續辦理培力訓練課程，以強化對職災勞工之轉介及服務。
- 4、為**提升轉介量**，勞動部於**112年3月27日**函請各地方政府專業服務人員針對進案之職災勞工，加強

評估轉介需求。經專業服務人員初篩評估達職能復健、職業重建、職業訓練等服務之轉介時機或具開案潛力時，於系統「轉介單」填寫相關資料，轉介填寫情形已有明顯成長。

- 5、勞動部於112年5月10日函送「職災勞工專業服務人員轉介職災勞工服務作業流程」，請專業服務人員依轉介流程辦理轉介服務，以期落實轉介，並透過職安署及勞發署系統串接回傳轉介後參訓情形，使該部確實掌握轉介數據，同時使地方政府得以掌握後續情形。

(十)綜上，勞動部自97年起推動「職業災害個案主動服務計畫」，於各地方勞工主管機關配置個案管理員(FAP)，本院諮詢專家指出FAP定位為個案管理，則應發揮諮詢、輔導、支持、資源連結、整合及轉介功能。惟訪查發現，該員屬地方自行聘用人員，配置科別不一，資源結合量能有所不同，如配置勞資科者，可充分連結該科資源，協助處理勞資爭議，非配屬該科者，個管員往往全程執行職災勞資爭議、廠方協調、勞動法令諮詢等工作，耗費相當心力，影響角色功能發揮。本案訪查FAP表示，電話諮詢量占大宗，個管員詢問案主有無職災服務需求，倘無需求則作成紀錄後即不再後續追蹤服務。其服務以「權益諮詢(含支持)」(74.6%)與「經濟資源協助」(9.5%)為主；而轉介(及提供資訊、諮詢)「心理支持輔導」(1.6%)、「復工職能復健」(5.0%)、「職重就服協助(含職業訓練)」(1.5%)服務次數之占比均偏低。且災保法實施後，將FAP法制化，不再是計畫性質，勞動部允應全面檢討FAP制度，發揮個管資源連結、整合及轉介功能。

五、職業災害勞工收案時間非常關鍵，關係其後續能否重返職場，爰及時之職業傷病通報，有助於職災個案之早期發現及服務介入。惟查，災保法施行前，職災勞工通報進案以勞保局職災給付名冊為主要來源，然勞保給付尚須踐行必要審查程序，致該名冊入案時間往往已逾職災急性期。為廣納職業傷病資訊來源俾及時介入，災保法施行後已將職業傷病通報法制化，明定凡遭遇職業傷病之勞工本人、雇主、醫療機構或知悉勞工遭遇職業傷病之其他人員，均得主動向勞動部通報。查雇主通報責任於職安法中有所規範；對於醫師辦理職業傷病通報以補助方式鼓勵「認可醫療機構」辦理，並輔以對通報件數定有年度基本服務量要求；又勞動部針對3類較高職能復健需求職類，規定一律進行職能復健服務轉介評估，以上法令與制度面已規範通報責任與必要轉介評估。惟查，醫院通報之服務量要求及補助僅針對「認可醫療機構」，對於一般醫療機構尚無相關機制；勞工本人、雇主及其他人員之主動通報意願仍待積極克服與宣導；又現行FAP自53名增至65名，是否足以因應擴大通報增加之服務量並有效執行個案轉介評估，皆亟待勞動部完整加強配套措施以為落實。

- (一)本院諮詢專家學者指出，收案時間非常關鍵，若等到勞保進案(至FAP)，就會錯過黃金時間。可先從認可醫院之即時通報開始，以減少進案時間。依據其自身與FAP接觸經驗，FAP掌握多為重大職災或長官重視案件，輕度職災反而較少，甚至FAP所掌握的個案尚不如醫院。就醫院職業傷病通報部分，為監測從醫療端所觀察到的職業傷病情形，職安署於災保法施行前係以採購方式，委託各大醫院辦理職業傷病防治中心；另依「全國職業傷病診治網絡醫

院及職業傷病通報者補助實施要點」補助網絡醫院之職業醫學專科醫師，鼓勵醫師主動通報職業傷病(含疑似職業病)，惟相關研究指出³³，由於通報欄位過於複雜且內容未必能於問診時獲得，相較於補助之誘因，進行職業傷病通報工作所費之高時間成本，致醫護工作者填寫意願偏低。

(二)災保法將職業傷病通報法制化。配合災保法施行，勞動部認可15家職業傷病診治專責醫院、31家職災職能復健專責醫院，並建構88家職業傷病診治網絡醫院，持續提供職業災害勞工預防、補償及重建之整合性服務。職安署建置職業災害勞工服務資訊整合管理系統，以建構職業傷病通報系統³⁴。凡遭遇職業傷病之勞工本人、雇主、醫療機構或知悉勞工遭遇職業傷病之其他人員，均得主動向勞動部通報。該部於接獲通報後，將依災保法第65條規定，整合職業傷病通報資訊，由中央與地方政府職業災害勞工專業服務人員協力，依職災個案需求，適時提供必要之後續協助措施，並就需輔導改善之工作場所介入協助。相關法令如下：

1、災保法

(1) 第65條：

〈1〉中央主管機關應規劃職業災害勞工個案管理服務機制，整合全國性相關職業傷病通報資訊，建立職業災害勞工個案服務資料庫。

〈2〉直轄市、縣（市）主管機關應建立轄區內通報及轉介機制，以掌握職業災害勞工相關資訊，並應置專業服務人員，依職業災害勞工

³³ 鍾佩樺、鄭雅文(2010)，我國職業傷病通報制度之現況與問題，臺灣公共衛生雜誌，29(6): 561-571。

³⁴ 職安署「職業傷病通報系統」。資料來源：<https://nodis.osha.gov.tw/main>

之需求，適時提供下列服務。

(2) 第73條：

〈1〉為提供職業災害勞工職業傷病診治整合性服務及辦理職業傷病通報，中央主管機關得補助經其認可之醫療機構辦理下列事項：

《1》開設職業傷病門診，設置服務窗口。

《2》整合醫療機構內資源，跨專科、部門通報職業傷病，提供診斷、治療、醫療復健、職能復健等整合性服務。

《3》建立區域職業傷病診治及職能復健服務網絡，適時轉介。

《4》提供個案管理服務，進行必要之追蹤及轉介。

《5》區域服務網絡之職業傷病通報。

《6》疑似職業病之實地訪視。

《7》其他職業災害勞工之醫療保健相關事項。

〈2〉前項認可之醫療機構得整合第66條之職能復健專業機構，辦理整合性服務措施。

〈3〉勞工疑有職業病就診，醫師對職業病因果關係診斷有困難時，得轉介勞工至第1項經認可之醫療機構。

〈4〉雇主、醫療機構或其他人員知悉勞工遭遇職業傷病者，及遭遇職業傷病勞工本人，得向主管機關通報；主管機關於接獲通報後，應依第65條規定，整合職業傷病通報資訊，並適時提供該勞工必要之服務及協助措施。

〈5〉第1項醫療機構之認可條件、管理、人員資格、服務方式、職業傷病通報、疑似職業病實地訪視之辦理方式、補助基準、廢止與前項通報之人員、方式、內容及其他應遵行事

項之辦法，由中央主管機關會商中央衛生福利主管機關定之。

2、「職業傷病診治醫療機構認可管理補助及職業傷病通報辦法」³⁵：

(1) 第2條：

〈1〉認可醫療機構：指依災保法第73條第1項規定，提供職業災害勞工職業傷病診治整合性服務及辦理職業傷病通報，並經中央主管機關認可之醫療機構。

〈2〉網絡醫院：指開設職業醫學科門診，且依災保法第73條第1項第3款規定，加入認可醫療機構建立之區域職業傷病診治服務網絡之醫療機構。

〈3〉職業傷病通報：指將職業病、疑似職業病或職業傷害個案資料，登錄於中央主管機關職業傷病通報系統之行為。

(2) 第14條：認可醫療機構應辦理之事項如下：

〈1〉提供職業傷病勞工之診斷及治療；必要時，得作成職業病評估報告書。

〈2〉提供職業傷病勞工醫療復健及其他科別之轉介。

〈3〉提供職業傷病勞工社會復健及職能復健之服務或轉介。

〈4〉提供職業傷病勞工復工或配工評估及方式之建議。

〈5〉提供職業傷病勞工個案管理服務與後續復工情形之追蹤及轉介。

〈6〉職業傷病之通報。

³⁵ 依災保法第73條訂定。

〈7〉職業傷病勞工復工計畫醫療建議之溝通協調。

〈8〉疑似職業病、復工或配工之實地訪視及評估。

(三)112年(截至5月31日)醫院端依新制進行篩檢、通報之情形與件數，依勞動部約詢書面資料：

1、通報情形部分，依「職業傷病診治醫療機構認可管理補助及職業傷病通報辦法」規定，職業傷病診治專責醫院及網絡醫院應於確認職業傷病後，通報至職業傷病通報系統³⁶；自112年1月1日至5月31日止，由醫療機構通報職業病計689件、疑似職業病169件及職業傷害1,833件，合計共2,691件。

2、篩檢服務部分，職災職能復健專責醫院針對院內之職業災害勞工、疑似職業災害勞工進行重建服務需求篩檢及資料蒐集。自112年1月1日至5月31日止，職災職能復健專責醫院篩檢追蹤服務人數計428位，重建服務需求評估服務人數計366位，同時接受上開兩項服務人數計21位，故服務總人數共計773位。

(四)本案訪查彰化縣政府及桃園市政府職災失能勞工之職業重建服務，該2縣市職災勞工通報進案，均以勞保局職災給付名冊為主要來源，但來自勞保局職災給付名冊之通報進案後，FAP開案人數極低：

1、如表23、24，彰化縣政府職災勞工通報進案，以勞保局職災給付名冊為主要來源。109年進案2,558件、1,989件，其中1,244件(48.6%)、837件(42.1%)為勞保局職災給付名冊。但勞保局職災給付名冊通報進案後，FAP開案之比率偏低，近3年分別計26人、5人、4人開案。FAP開案之通報來

³⁶ 另就前開通報內容，職安署已請財團法人職災預防及重建中心協助進行品質審查。

源，以勞工主動求助、機關內部單位、勞動檢查單位為主。

2、如表25、26，桃園市政府職災勞工通報進案，以勞保局職災給付名冊為主要來源，近3年均達75%以上，111年進案3,530件，其中2,714件(76.9%)為勞保局職災給付名冊，勞保給付名冊進案後，計24人經該府FAP開案。

3、本案訪查彰化縣政府職災失能勞工之職業重建服務，依該府簡報：

(1) 彰化縣109至111年職業災害發生數、職業傷病通報來源與件數

表23 彰化縣109至111年職業災害發生數、職業傷病通報來源與件數

單位：件

年度	轄內職業災害發生數(人次)	通報來源													
		勞工主動求助	勞保局職災給付名冊	機關內部單位轉介	勞動檢查單位	就服機構轉介	醫院轉介	職業傷病防治中心轉介	區域性職能復建中心/強化網絡轉介	其他縣市FAP轉介	職安署轉介	媒體報導	其他	1955專線	傷病通報資料
109	2,558	970	1,244	78	173	0	4	7	0	13	32	22	15	0	0
110	1,989	601	837	144	305	0	0	17	1	15	0	20	49	0	0
111	5,260	109	4,726	108	297	0	0	2	0	3	0	1	12	0	2

資料來源：彰化縣政府簡報

說明：依訪查彰化縣政府會後補充資料，「轄內職業災害發生數」係以「人次」計算。

(2) 彰化縣109至111年FAP開案數142、136、95人，FAP開案個案之通報來源：

表24 彰化縣109至111年FAP開案之通報來源

單位：人

年度	FAP開案數(人數)	勞工主動求助	勞保局職災給付名冊	機關內部單位	勞動檢查單位	醫院	職業傷病防治中心	區域性職能復建中心/強化網絡	職災專線	其他縣市FAP	職安署	媒體報導	其他
109	142	33	26	43	11	3	3	0	0	8	5	5	5
110	136	35	5	41	40	0	3	1	0	4	0	2	5
111	95	8	4	33	45	0	0	0	1	3	0	0	1

資料來源：訪查彰化縣政府會後補充資料

(3) 彰化縣勞檢、勞保等2來源職災發生至通報FAP間隔日數：

單位：人、日

年度	FAP 開案數 (人數)	FAP開案數中來自 勞保局職災給付名冊		FAP開案數中來自 勞動檢查單位	
		人數	間隔日數	人數	間隔日數
109	142	<u>26</u>	88	11	29
110	136	<u>5</u>	84	40	18
111	95	<u>4</u>	111	45	14

資料來源：訪查彰化縣政府會後補充資料

(4) 上開資料顯示，桃園市政府職災勞工通報進案，以勞保局職災給付名冊為主要來源，**109年進案2,558件、1,989件，其中1,244件(48.6%)、837件(42.1%)為勞保局職災給付名冊**，勞保給付名冊進案後，**近3年分別計26人、5人、4人**經該府FAP開案。

4、本案訪查桃園市政府職災失能勞工之職業重建服務，依該府簡報：

(1) 桃園市109至111年職業災害發生數、職業傷病通報來源與案件數

表25 桃園市109至111年職業災害發生數、職業傷病通報來源與案件數

單位：人次

年度	轄內 職業災害 發生數 (人次)	通報來源			
		職業傷病 通報系統	勞檢單位通報 (含警消及新聞 媒體案件)	勞保給付 名冊	其他單位轉介、 主動求助
109	2,952	0	656	<u>2,261</u> <u>76.6%</u>	35
110	3,082	0	724	<u>2,339</u> <u>75.9%</u>	19
111	3,530	17	791	<u>2,714</u> <u>76.9%</u>	8

資料來源：桃園市政府簡報

(2) 桃園市勞檢、勞保等2來源開案數與職災發生至通報FAP間隔日數：

表26 桃園市勞檢、勞保等2來源開案數與職災發生至通報FAP間隔日數
單位：人數

年度	FAP 開案數 (人數)	FAP開案數中來自 勞保給付名冊		來自勞檢單位通報 (含警消及新聞媒體案件)	
		件數	間隔日數	件數	間隔日數
109	219	<u>59</u>	-	125	0
110	204	<u>47</u>	-	138	0
111	196	<u>24</u>	-	159	0

資料來源：訪查桃園市政府會後補充資料

說明：

1. 勞保局所提供之職災勞工勞保給付名冊，彙整至職災勞工服務系統中時並無職災發生至轉入職災個案管理服務之間隔日數統計，故難以計算勞保名冊中之間隔日數。
2. 桃園市職災個管員編制於勞動局勞動檢查處內，當職災案件通報至勞檢單位時，職災個管員同步於通報群組內接收到職災案件相關訊息，故接獲勞檢單位通報並無時間差。個管員於接獲通報後3日內進行聯繫關懷。
3. 除勞保名冊、勞檢單位通報外，其餘開案數為其他來源。

(3) 上開資料顯示，桃園市政府職災勞工通報進案，以勞保局職災給付名冊為主要來源，歷年均達75%以上，依表23、24，111年進案3,530件，其中2,714件(76.9%)為勞保局職災給付名冊，勞保給付名冊進案後，計24人經該府FAP開案。

(五) 經查，由勞保職災給付名冊進案者，FAP開案數偏低之原因，依彰化縣政府說明³⁷，該名冊係經勞保局認定並核付職災給付後，始將名冊提供該縣職業災害專業服務人員關懷，距職災發生日間隔時間長，爰職災勞工多表示已復工、再就業、暫時仍在休養中並無相關需求而拒絕服務。依桃園市政府說明³⁸略以，勞保局名冊入案時間，多距職災發生日已有一段時日，然職災勞工於尚未認定或申請失能給付前，亦會透過其他社會支持取得相對應資源；若逐一郵寄問卷後並未回覆，或回覆後針對失能勞工電話關懷，但無意願運用資源，則會提供聯繫方式以便職災勞工有需求時可向個管員提出，不再定期追

³⁷ 訪查彰化縣政府會後補充資料。

³⁸ 訪查桃園市政府會後補充資料。

蹤。如下：

- 1、勞保局名冊入案時間，大多距職災發生日已有一段時日，且職災失能給付申請亦非受傷當下或急性治療期結束後能立即申請並通過，尚須經治療後，症狀固定，再行治療仍不能改善其治療效果，經全民健康保險特約醫院或診所診斷為永久失能，符合勞工職業災害保險失能給付標準規定者，始能請領失能給付。
- 2、然職災勞工於尚未認定或申請失能給付前，亦會透過其他社會支持取得相對應資源。
- 3、桃園市職災通報來源「勞保局給付名冊」處理方式，係針對申請傷病給付及失能給付勞工，先郵寄「職業災害勞工需求問卷調查表」，待個案回覆後依個案需求提供後續服務。個管員對於勞保名冊入案之職災勞工，會逐一寄發職業災害需求問卷調查表，對失能勞工亦會電話關懷其職災權益及需求，經個管員說明後，若職災勞工有意運用各項資源，個管員會依勞工需求進行轉介。
- 4、反之，勞工當下如無相關需求需個管員協處，個管員亦會提供聯繫方式以便職災勞工有需求時可向個管員提出，以維相關權益或資源連結、轉介等。
- 5、另針對申請失能給付及死亡給付勞工家屬，進行主動電話關懷以瞭解是否有服務需求並提供對應服務，如勞工或家屬職災權益、勞資問題已獲得解決及處理且無其他服務需求，個管員則僅進行單次權益諮詢關懷並作成服務紀錄。
- 6、故雖勞保名冊中失能程度中、高者雖並未均獲FAP轉介，惟其相關權益及需求亦非均未獲得滿足及協助，個管員對有需求之勞工亦非置之不

理，而係依職災勞工實際需求適切協助與服務。

(六)依勞動部說明，勞保局職災給付名冊提供地方政府之時間點，與當事人職災發生時間點的落差，係為踐行審查程序，且因傷病、失能、死亡3種給付之請領要件不同，保險事故日之認定時點亦不相同：

- 1、被保險人遭遇職業傷病而發生傷病、失能、死亡等保險事故，依規定得向勞保局提出申請，勞保局受理後須就其僱傭關係、職災事故經過及與所患傷病之因果關係等進行審查，如遇被保險人資格、投保薪資、失能等級、職災認定有疑義或請領要件之證明文件待查證時，將通知被保險人或受益人補件說明，或依規定向相關機關（構）洽調病歷、就診紀錄等資料送請勞保局委請之特約專科醫師審查，必要時派員實地訪查，符合職災請領規定者始核定發給。
- 2、依災保法規定，傷病、失能、死亡3種給付之請領要件不同，保險事故日之認定時點亦不相同。查傷病給付之保險事故日為「職業傷害之日」或「職業病之確診日」，並以因傷病治療致不能工作為要件，請領傷病給付者原則上應治療滿15日後始得提出請領，亦得於傷病治療終止後一次請領；失能給付係以經治療後，症狀固定，經全民健康保險特約醫院或診所診斷永久失能為請領要件，保險事故日為「診斷為實際永久失能日」；死亡給付之保險事故日則為「死亡之日」。據此，職災傷病、失能、死亡給付之保險事故日依其請領要件各不相同，勞保局辦理各項職災保險給付案件時，須踐行相關審查程序，故勞保局提供職災給付名冊之時間點與被保險人遭遇職業傷病至勞保局核定給付存有時序上落差。

3、經以保險事故日109年至111年度職災給付核付案件進行統計，被保險人發生保險事故日至向勞保局提出申請職災給付之平均日數為90.2日，勞保局受理審查至核定給付之平均日數為43.8日，二者合計平均日數為134日。各項給付平均日數如下表。

4、地方政府實際服務情形，除個案來源為職災給付名冊之職災勞工，現行透過勞檢通報之疑似死亡案件，無論其加保與否，地方政府職災勞工專業服務人員(FAP)按規定須於3日內聯繫，並協助後續家庭支持及慰助事宜；倘為住院1日以上重傷案件，專業服務人員亦於3日內聯繫、開案評估，及提供職災保險申請給付等權益諮詢服務。

表27 全國109至111年職災傷病、失能、死亡保險事故日至核付日平均日數統計

單位：日

事故年度及日數 給付種類	109 年		110 年		111 年		3 年平均	
	事故日至受理日	受理日至核付日	事故日至受理日	受理日至核付日	事故日至受理日	受理日至核付日	事故日至受理日	受理日至核付日
傷病給付	101.0	29.5	100.0	29.4	82.7	63.2	92.8	44.1
失能給付	19.1	35.5	24.8	35.3	35.2	30.3	25.9	33.9
死亡給付	53.9	47.0	65.1	52.0	59.8	54.5	59.4	50.9
平均日數	96.9	30.0	96.5	29.9	81.4	62.3	90.2	43.8
	126.9		126.4		143.7		134	

資料來源：勞動部約詢書面資料

說明：本表含一次金及年金，年金案件於次月月底發放。

(七)自112年6月12日起勞動部業針對3類較高職能復健需求職類規定一律進行復健服務轉介評估，避免服務漏接：

1、為使有職能復健需求之職災勞工獲得所需服務，

職安署業請職災勞工專業服務人員（FAP）自112年6月12日起，針對勞保名冊職災發生原因有較高可能性有職能復健需求之「01墜落、滾落」、「07被夾、被捲」及「08手臂頸肩疾病」3類者，一律進行職能復健服務轉介評估，避免服務漏接。

- 2、除專業服務人員(FAP)針對職災勞工進行職能復健服務資源引入與轉介外，職安署亦透過補助認可職災職能復健專責醫院篩檢費用，由醫院針對院內之職業災害勞工、疑似職業災害勞工，直接進行重建服務需求篩檢及追蹤，經篩檢有職能復健需求之職災勞工，於醫院端立即提供職能復健服務，避免因勞保名冊時序之落差，延宕職能復健服務資源介入時間之問題。

(八)以上法令與制度面雖已規範通報責任與必要轉介評估，惟查，醫院通報之服務量要求及補助僅針對「認可醫療機構」，對於一般醫療機構尚無相關機制；勞工本人、雇主及其他人員之主動通報意願仍待積極克服與宣導；又現行FAP自53名增至65名，是否足以因應擴大通報增加之服務量並有效執行個案轉介評估，亟待勞動部完整加強配套措施：

- 1、災保法施行後廣納職業傷病資訊來源，透過職安署建置之職業災害勞工服務資訊整合管理系統，凡遭遇職業傷病之勞工本人、雇主、醫療機構或知悉勞工遭遇職業傷病之其他人員，均得主動向勞動部通報。另，職業安全衛生法第43條明定違反同法第37條第2項事業單位職災須向勞動檢查單位通報之規定者，處3萬元以上30萬元以下罰鍰。職安法第37條第2項：「事業單位勞動場所發生下列職業災害之一者，雇主應於8小時內通報勞動檢查機構：一、發生死亡災害。二、發生災

害之罹災人數在3人以上。三、發生災害之罹災人數在1人以上，且需住院治療。四、其他經中央主管機關指定公告之災害。」

2、醫療院所之職業傷病通報，對於醫師辦理職業傷病通報以補助方式鼓勵「認可醫療機構」辦理，並輔以對通報件數定有年度基本服務量要求。但醫院通報之服務量要求及補助僅針對「認可醫療機構」，對於一般醫療機構並無相關機制：

(1) 勞動部辦理職業傷病診治醫療機構之認可補助及監督管理作業要點第8條規定：「認可醫療機構應依本辦法第41條規定，至本部公告指定之職業災害勞工服務資訊整合管理系統網站辦理職業傷病通報。」。

(2) 災保法後職業傷病防治中心已轉銜為認可醫療機構，並依法補助經認可之醫療機構辦理職業傷病通報，對於通報件數定有年度基本服務量，未達基本服務量者，除酌減補助金額外，中央主管機關應令其限期改善，屆期未改善者，得經審議小組審議通過後，依其情節輕重廢止其認可。而網絡醫院通報部分，續依「全國職業傷病診治網絡醫院及職業傷病通報者補助實施要點」辦理補助，惟對於連續1年未完成任何通過品質審查之職業傷病通報，得廢止其資格；對於通報量不佳者，無正當理由者，得列為1年內不予補助之對象。惟醫院通報之服務量要求及補助僅針對「認可醫療機構」，對於一般醫療機構並無相關機制。

(3) 又，因職業傷病診斷尚涉疾病與職業暴露因果關係判斷、且非屬傳染病或涉公共危險之立即性，若全面要求一般醫師通報，實務上不易落

實，且易產生各種爭議，衡酌災保法立法目的，推廣建置職業傷病診治服務網絡目的之一，係為提升職業傷病門診服務可近性，爰對於醫師辦理職業傷病通報，仍以補助方式鼓勵之，未訂有罰則。

3、勞工本人、雇主及其他人員之主動通報意願仍待積極克服與宣導；又現行FAP自53名增至65名，是否足以因應擴大通報增加之服務量並有效執行個案轉介評估，亟待勞動部完整加強配套措施：

(1) 職安署「職業傷病通報系統」³⁹介面利於進行通報，惟勞工本人、雇主及其他人員之主動通報意願仍待積極克服與宣導。

(2) 災保法將職業傷病通報法制化並廣納職業傷病資訊來源，勢必增加FAP需服務人數；且FAP亦針對較高可能性導致工作能力減損，有職能復健需求之「01墜落、滾落」、「07被夾、被捲」及「08手臂頸肩疾病」3類者，一律進行職能復健服務轉介評估，提升服務量。111年災保法施行已將FAP法制化並將專業服務人員人數由110年53名⁴⁰增至65名，惟現行FAP專業服務人員是否足以因應增加之服務量？能否有效執行個案轉介評估？均待積極研議配套措施。

(九)綜上，職業災害勞工收案時間非常關鍵，關係其後續能否重返職場，爰及時之職業傷病通報，有助於職災個案之早期發現及服務介入。惟查，災保法施行前，職災勞工通報進案以勞保局職災給付名冊為主要來源，然勞保給付尚須踐行必要審查程序，致

³⁹ 職安署職業傷病通報系統 <https://nodis.osha.gov.tw/main>。

⁴⁰ 110年10月12日 職安署官網—「勞動部職災個管員，溫馨陪伴職災勞工重新出發」資料來源：<https://www.osha.gov.tw/48110/48417/48419/87180/post>。

該名冊入案時間往往已逾職災急性期。為廣納職業傷病資訊來源俾及時介入，災保法施行後已將職業傷病通報法制化，明定凡遭遇職業傷病之勞工本人、雇主、醫療機構或知悉勞工遭遇職業傷病之其他人員，均得主動向勞動部通報。查雇主通報責任於職安法中有所規範；對於醫師辦理職業傷病通報以補助方式鼓勵「認可醫療機構」辦理，並輔以對通報件數定有年度基本服務量要求；又勞動部針對3類較高職能復健需求職類，規定一律進行職能復健服務轉介評估，以上法令與制度面已規範通報責任與必要轉介評估。惟查，醫院通報之服務量要求及補助僅針對「認可醫療機構」，對於一般醫療機構尚無相關機制；勞工本人、雇主及其他人員之主動通報意願仍待積極克服與宣導；又現行FAP自53名增至65名，是否足以因應擴大通報增加之服務量並有效執行個案轉介評估，皆亟待勞動部完整加強配套措施以為落實。

六、配合新法規定，職業災害勞工服務資訊整合管理系統於111年擴充既有框架功能，112年上線。經查，個管員花費相當時間於系統登打填寫紀錄，惟對於他單位服務概況卻無查閱權限，不利資源盤點連結。且實地訪查時個管員反映，因系統限制無法對轄區內職災勞工接受服務情形及就業狀況進行統計分析。醫院亦建議，應以個案為中心，開放個案資料供參與職業重建服務之人員查詢，消除個案重複說明困擾。又，職安署未明確針對欄位資料提供填列指引及說明，損及資料可靠性，均待改善，以發揮統籌及政策分析功能。

(一)配合新法規定，111年職安署於既有系統框架擴充功能，供人員查閱或登載職災勞工個案服務情形，並

透過系統轉介個案，112年上線：

- 1、勞動部依災保法第65條之規定，應規劃職業災害勞工個案管理服務機制，整合全國性相關職業傷病通報資訊，建立職業災害勞工個案服務資料庫。
- 2、整合職業傷病通報資訊：建置「職業傷病通報系統」(災保法第73條)，並將通報資料即時匯入該系統，與既有之勞動檢查機構資訊管理系統及該部勞工保險局傷病給付名冊銜接，整合為3大通報來源。
- 3、職災勞工個案管理服務機制及資料收集：111年職安署於既有系統框架(地方政府職災個管及職能復健單位)擴充，新建「認可醫療機構職業傷病」、「認可職能復健專業機構重建服務」、「地方政府重建津貼補助」、「財團法人職業災害預防及重建中心協助管考」等子系統，於112年1月1日上線，讓相關人員查閱或登載職災勞工個案服務情形，亦可透過該系統轉介個案，俾利提供職災勞工適切服務。
- 4、人員依法規所定之項目提供職災勞工服務：
 - (1) 勞動部認可之職能復健專業機構依「職業災害勞工職能復健專業機構認可管理及補助辦法」規定，提供職災勞工相關重建服務項目應於10個工作日內申報。
 - (2) 該部認可之職業傷病診治專責醫院依「職業傷病診治醫療機構認可管理補助及職業傷病通報辦法」規定，應自個案確認為職業傷病後於10個工作日內於系統通報。
 - (3) 各地方政府依災保法第67、68及69條規定，辦理輔助設施、職能復健津貼及僱用職業災害勞

工補助。

(4) 相關服務資料均需於該系統登載，各使用者僅能查詢同一單位內登載之資料。⁴¹

(二)該系統花費FAP相當時間登打填寫完整紀錄，惟對於他單位服務概況，個管員皆無功能及權限進行查閱，不利資源盤點連結：

- 1、個管員平均每日需服務至少10至20名之現場民眾或電話服務諮詢，針對各項問題進行回應並須登載於系統，填報每日服務紀錄。
- 2、另針對職災通報案件，每案皆有基本之權益諮詢關懷及作成服務紀錄，系統基本需填報接案評估表、服務紀錄表，如經評估進入開案階段，尚需登打需求評估表、計畫擬定表、每次提供服務之服務紀錄表及結案表等，皆須花費時間登打填寫完整紀錄。
- 3、職安署擴充既有系統框架子系統部分(「認可醫療機構職業傷病」、「認可職能復健專業機構重建服務」、「地方政府重建津貼補助」、「財團法人職業災害預防及重建中心協助管考」等)，除「地方政府重建津貼補助」系統外，其他單位之服務概況，個管員皆無功能及權限進行查閱。
- 4、因個管員係屬協助勞工維護職災權益並盤點連結各需求資源角色，如能透過系統介接功能，盡早確認勞工重建資源使用情形，有助於個管員判別連結資源使用時機，避免各單位發生多頭馬車各自為政之情形。

(三)該系統之服務紀錄區分眾多欄位，但未明確針對欄位資料提供填列指引及說明，各縣市FAP填列不一

⁴¹ 勞動部第2次函復。

致，損及資料可靠性：

- 1、依本案訪查彰化縣政府會後補充資料，該府表示其轉介「復工職能復健」、「職重就服協助」、「職業訓練」數字係為「人數」而非「人次」，且多數服務紀錄皆登打於「權益諮詢(含支持)」欄位，僅**確定轉介**且具服務成效之個案，始登打於相關服務欄位。
- 2、惟勞動部約詢後補充資料卻表示「心理支持輔導」、「復工職能復健」、「職重就服協助」及「職業訓練」係專業服務人員提供該「服務項目」之資料統計，包含**提供資訊、諮詢、轉介**之服務**人次**，**非單指轉介**之服務**次數**(人次)。
- 3、上述說明互相矛盾，凸顯部分縣市就欄位定義、人次或人數填列之認知，均有差異。

(四)訪查醫院建議，應以個案為中心，個案資料應開放讓所有參與職業重建服務相關人員查詢，消除個案重複說明的困擾，降低職業重建服務資源之浪費：

- 1、針對資料庫連結部分，期待可透過職業災害勞工服務資訊整合管理系統為統籌，若FAP或個管端發現個案有及早重返職場意願、功能狀態穩定且復工目標明確等有利因素，則可早期轉介到相關單位做連結。
- 2、建議資源系統應以個案為中心，個案資料應開放讓所有參與職業重建服務相關人員查詢，消除個案重複說明的困擾，降低職業重建服務資源之浪費。

(五)本案實地訪查時個管員反映，因系統限制無法對轄區內職災勞工接受服務情形及就業狀況進行統計分析：

- 1、本院請桃園市逐筆提供111年職災失能1-10等級

勞工計62人之服務歷程、醫療復健、復工及再就業情形、就業狀況、行業別、尋職日數；以及111年職災發生人數3,522人之復工與再就業狀態，該府表示資料整理及聯繫有困難，無法提供⁴²。僅提供111年開案196人(件)之復工與再就業狀態。顯示，FAP難藉該系統掌握所轄整體職災發生人數、職災失能勞工之後續重返職場之全貌。

2、彰化縣政府表示下列資料無法透過系統提供：

- (1) 彰化縣勞工發生職業災害之年齡資料須向戶政單位索取並從戶役政系統中逐筆查詢，因資料筆數過多，無法提供。
- (2) 職業災害勞工服務資訊整合管理系統無法顯示失能種類，無法提供職災失能勞工之失能種類。
- (3) 職業災害勞工服務資訊整合管理系統，職災專業服務人員追蹤關懷之勞保名冊個案難以勾稽出拒絕服務人次，尚無法提供數據。
- (4) 彰化縣109年職災失能者當中，截至目前(112年3月)重返原職場及再就業之人數、行業別、尋職日數？行業別、尋職日數無法統計。
- (5) 勞保局所提供之職災勞工勞保給付名冊，彙整至職災勞工服務系統中時並無職災發生至轉入職災個案管理服務之間隔日數統計，故難以提供。

(六)綜上，配合新法規定，職業災害勞工服務資訊整合管理系統於111年擴充既有框架功能，112年上線。經查，個管員花費相當時間於系統登打填寫紀錄，

⁴² 依訪查桃園市政府會後補充資料，該府表示資料整理及聯繫恐有困難及難以估計作業期間，無法提供。並建請本院直接向勞保局勾稽投保資料即可從投保資料中查看3,522人之加退保狀態，有多少重返原職場、再就業、還在失業中、已退休。

惟對於他單位服務概況卻無查閱權限，不利資源盤點連結。且實地訪查時個管員反映，因系統限制無法對轄區內職災勞工接受服務情形及就業狀況進行統計分析。醫院亦建議，應以個案為中心，開放個案資料供參與職業重建服務之人員查詢，消除個案重複說明困擾。又，職安署未明確針對欄位資料提供填列指引及說明，損及資料可靠性，均待改善，以發揮統籌及政策分析功能。

七、因資源布建可近性不足，影響勞工使用職能復健服務資源之意願，災保法施行後，勞動部將職災職能復健專責醫院由年度申請補助方式改為認可制度，可解決年度補助審議不及以致服務中斷與行政繁瑣等問題，且自本(112)年1月1日起開放該部認可之職災職能復健專責醫院提供職業輔導評量，並自同年5月1日起開辦「職能復健資源稀缺地區職災勞工生心理強化機構服務計畫」，亟待勞動部統整勞發署、職安署既有資源，發揮以人為本的服務效能。

(一)資源布建可近性不足，影響勞工使用職能復健服務資源之意願：

1、依勞動部說明，轉介「復工職能復健」偏低原因，除職災勞工無相關服務需求外，亦因資源布建可近性不足，影響勞工使用相關職能復健服務資源之意願。

2、本案訪查FAP亦指出：

(1)彰化縣：該縣法定復工職能復健機構僅有彰基一家，職災勞工交通不便，爰求助之個案對於「復工職能復健」意願較低；有「復工職能復健」需求之個案，多數逕自前往就近或熟諳之醫院、診所等，無須該府轉介。

(2) 桃園市：

〈1〉在桃園地區的職能復健機構不多，勞工選擇性低，無意願使用職能復健資源。

〈2〉職保法時代，桃園僅位於北桃園的林口長庚提供工作強化職能復健服務，南桃園地區的勞工礙於交通問題，且多認為僅需一般復健、治療即可，並無迫切需求，沒必要特別跑到長庚進行職能復健。

〈3〉新法上路後，桃園市有衛生福利部桃園醫院、林口長庚等2家職能復健機構，仍無法涵蓋桃園區所有民眾，勞工選擇性低、交通問題，無意願使用此資源。資源使用上，仍傾向選擇鄰近診所、醫院進行相關復健治療，而非舟車勞頓至部桃、林口長庚。

(二)災保法施行後，勞動部將職災職能復健專責醫院由年度申請補助方式改為認可制度。勞動部認可31家職災職能復健專責醫院，並賡續公告受理申請認可，以補充服務量能。

(三)勞動部自本(112)年1月1日起開放該部認可之職災職能復健專責醫院提供職業輔導評量：

- 1、勞動部認可之職災職能復健專責醫院得依「職業災害勞工職能復健專業機構認可管理及補助辦法」附表，提供職災勞工職業輔導評量服務。
- 2、因部分專責醫院未置備職業輔導評量工具、場地及符合資格之人員，職安署前考量職災職能復健專責醫院自本(112)年1月1日開始執行重建服務，函請勞發署提供協助，勞發署基於行政協力，由其委託辦理5區身心障礙者職業重建服務資源中心及各地方政府委託執行單位，均可提供專責醫院借用職評場地及設備之窗口資訊，以協助該等

專責醫院提供職業災害勞工職業輔導評量服務，爰身心障礙者職業重建中職業輔導評量資源，可為協助職業災害勞工職業重建提供職業輔導評量時使用。⁴³

(四) 勞動部並於本(112)年5月1日起開辦「職能復健資源稀缺地區職災勞工生心理強化機構服務計畫」：

- 1、勞動部辦理「職能復健資源稀缺地區職災勞工生心理強化訓練機構服務計畫」，發掘更多醫療院所作為職災勞工「工作能力強化訓練機構」
- 2、為能使職災勞工能就近於住居所在地獲得生心理強化訓練服務，勞動部「職能復健資源稀缺地區職災勞工生心理強化訓練機構服務計畫」於本（112）年5月開辦，發掘有適當場所及人員之醫療院所作為職災勞工「生心理工作能力強化訓練機構」，由認可職災職能復健專責醫院人員進行晤談、評估及擬訂服務計畫，後續由該強化訓練機構按評估結果進行生理或心理強化訓練，以補充職能復健資源稀缺地區服務量能，提升職能復健服務之可及性及近便性。
- 3、該計畫依現行認可職災職能復健專責機構資源分布，預計於基隆市、新北市、新竹縣、彰化縣、南投縣、雲林縣、嘉義縣、屏東縣、宜蘭縣、花蓮縣、臺東縣及離島地區等職能復健服務資源較為稀缺地區辦理。
- 4、該計畫截至目前已就前述資源稀缺地區進行服務資源基線調查，經調查分析各區醫院人力、空間設備等資源，於各區皆有目標醫院，包括衛生福利部基隆醫院、衛生福利部臺北醫院、國立臺

⁴³ 勞動部第2次函復。

灣大學醫學院附設醫院新竹臺大分院(竹東院區)、衛生福利部彰化醫院、衛生福利部南投醫院、雲林長庚紀念醫院、衛生福利部朴子醫院、衛生福利部恆春旅遊醫院、台東馬偕紀念醫院、台北榮總蘇澳分院、玉里慈濟醫院及衛生福利部金門醫院等。職安署刻正與前述目標醫院洽談拜訪說明事宜，期能儘速建立各區強化訓練機構，以利勞工得就近接受服務。

(五) 亟待勞動部統整勞發署、職安署既有資源，加強合作，發揮以人為本的服務效能：

- 1、有關職業輔導評量，職安署與勞發署各自分工，前者針對職災勞工，後者針對身心障礙者；至後者提供職災勞工職業輔導評量，則係以身心障礙者或經FAP轉介之職災勞工為主。
- 2、該2署並各自布建職業輔導評量資源，如下：
 - (1) 勞發署對於職業輔導評量服務資源之布建，橫跨5個分署、22縣市；由該署5個分署及地方政府所屬之職業重建單位提供職業輔導評量服務。計28個單位，類型包含：職能治療學會、職能治療師公會、社會福利基金會、特殊教育學校、醫院等。勞發署既有職業輔導評量之量能，如表27。
 - (2) 職安署自本(112)年1月1日起由職災職能復健專責醫院提供職災勞工職業輔導評量服務，截至112年7月，經認可之職能復健專責醫院計31家，分布於除基隆市、金門縣、連江縣、新竹縣、嘉義縣以外之17縣市。
- 3、經查，該2署資源布建之區域及服務類型不同，亟待勞動部統整勞發署、職安署既有資源，加強合作，發揮以人為本的服務效能，相輔相成。

表28 112年各地方政府身心障礙者職業輔導評量服務單位一覽表

分署	縣市別	辦理性質 自辦/委辦	委託單位名稱
北基 宜花 金馬	臺北市	委辦	社團法人臺灣職能治療學會
	新北市	委辦	財團法人心路社會福利基金會(新店職重中心) 財團法人育成社會福利基金會(三重職重中心)
	基隆市	委辦	社團法人基隆市職能治療師公會
	宜蘭縣	委辦	宜蘭特殊教育學校
	花蓮縣	自辦	-
	金門縣	委辦	社團法人金門縣康復之友協會
	連江縣	由北基宜花金馬區身心障礙者職業重建服務資源中心支援提供	
桃竹 苗	桃園市	委辦	財團法人桃園市美好社會福利基金會 社團法人桃園市職能治療師公會 財團法人喜憨兒社會福利基金會桃竹事務所
	新竹縣	委辦	臺北榮民總醫院新竹分院
	新竹市	委辦	財團法人喜憨兒社會福利基金會桃竹事務所
	苗栗縣	委辦	為恭醫療財團法人為恭紀念醫院
	臺中市	委辦	社團法人台灣康復醫學發展協會
中彰 投	彰化縣	委辦	財團法人基督教瑪喜樂社會福利基金會 社團法人彰化縣喜樂小兒麻痺關懷協會
	南投縣	委辦	亞洲大學
	雲林縣	自辦	-
雲嘉 南	嘉義縣	委辦	財團法人臺中市私立康家社會福利慈善基金會
	嘉義市	委辦	財團法人臺中市私立康家社會福利慈善基金會
	臺南市	委辦	財團法人天主教臺南市私立蘆葦啟智中心
			財團法人台南市私立天主教瑞復益智中心
高屏 澎東	高雄市	自辦/委辦	財團法人心路社會福利基金會 佛明社區復健中心 高雄市立凱旋醫院
	屏東縣	委辦	財團法人屏東縣私立福慧社會福利慈善事業基金會
	澎湖縣	委辦	澎湖縣私立財團法人天主教澎湖教區附設惠民啟智中心
	臺東縣	委辦	財團法人台東縣私立牧心智能發展中心

資料來源：勞發署

(六)綜上，因資源布建可近性不足，影響勞工使用職能復健服務資源之意願，災保法施行後，勞動部將職災職能復健專責醫院由年度申請補助方式改為認

可制度，可解決年度補助審議不及以致服務中斷與行政繁瑣等問題，且於本(112)年1月1日起開放該部認可之職災職能復健專責醫院提供職業輔導評量，並於同年5月1日起開辦「職能復健資源稀缺地區職災勞工生心理強化機構服務計畫」，亟待勞動部統整勞發署、職安署既有資源，發揮以人為本的服務效能。

參、處理辦法：

- 一、調查意見，函請勞動部確實檢討改進見復。
- 二、調查意見(含前言)及處理辦法，經委員會討論通過後公布。

調查委員：蘇麗瓊、王榮璋